

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KARİYER KARAR VERME PROGRAMININ 8.SINIF ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ VE MESLEKİ OLGUNLUK
DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
ÜMİT GÖK**

GAZİANTEP – 2018

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KARİYER KARAR VERME PROGRAMININ 8.SINIF ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ VE MESLEKİ OLGUNLUK
DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
ÜMİT GÖK**

**TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ CEMRE ERTEN TATLI**

GAZİANTEP – 2018

KABUL VE ONAY

Ümit GÖK tarafından hazırlanan “**Kariyer Karar Verme Programının 8. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi**” başlıklı bu çalışma **21/06/2018** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI
(Başkan)

Dr. Öğr. Üye. Hasan EŞİCİ
(Üye)

Dr. Öğr. Üye. Cemre ERTEN TATLI
(Danışman)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. **21/06/2018**

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **“Kariyer Karar Verme Programının 8. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi”** başlıklı çalışmanın tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım 21/06/2018.

Ümit GÖK

ÖNSÖZ

Bu araştırma süreci içerisinde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, sürekli güç veren, bir danışmanın nasıl olması gerektiğini öğreten, danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Cemre ERTEN TATLI'ya,

Tez jürimde bulunarak değerli katkılarını esirgemeyen Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI'ya, Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ' ve

Gece gündüz demeden tüm sorularıma cevap veren, tezin tüm aşamalarında yanımda olan kardeşlerim Özgür Osman DEMİR ve Ahmet AYZAZ'a,

Ayrıca hayatıma anlam katan, hem kişisel hem de mesleki olarak güçlenmemi sağlayan sürekli bana omuz veren kıymetli eşim Burcu'ya

-“baba ödevin yok mu ?” diyerek en büyük motive kaynağım olan kızım, canım İda Aslı'ma ve varlığıyla güç veren, tüm yorgunluğumu bir tebessümle alan oğlum Onat Aras'a

TEŞEKKÜR EDERİM

ÖZET

Bu araştırmanın amacı ortaokul 8. Sınıf öğrencilerine yönelik geliştirilen “Kariyer Karar Verme Programı”nın öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmaya kariyer karar verme düzeyi düşük olan öğrenciler katılmıştır. Bu öğrenciler 22 deney, 22 kontrol olmak üzere deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Çalışma, ön-test son-test kontrol gruplu yarı deneysel desende tasarlanmıştır. Verilerin analizi Mann Whitney U ve Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, 8. Sınıflar İçin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği ve Mesleki Olgunluk Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde 8. Sınıf öğrencilerine yönelik hazırlanan kariyer karar verme programının, öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerini azalttığı, mesleki olgunluk düzeyini ise artırdığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer karar verme güçlükleri, mesleki olgunluk, 8. sınıf öğrencileri

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the impacts of “Career Decision Making Difficulties Programme” which has been developed for 8th graders in the primary level, on career decision making difficulties and level of vocational maturity of students. Students with low level of career decision making participated in the study. These students were assigned to experimental and control groups, forming 22 experimental groups, 22 control groups. The study was designed in a semi-experimental design with pre-test and post test control group. The data was analyzed by Mann Whitney U and Wilcoxon Signed Rank Tests. As data collection tools; Personal Data Form, Career Decision Making Difficulties Scale for 8th Graders and Scale for Vocational Maturity were used. When the results of the study have been evaluated, it has been observed that Career decision Making Programme prepared for 8th grade students, reduces the levels of difficulty in career decision making difficulty, while increasing the level of vocational maturity.

Key Words: Career decision making difficulties, career maturity, 8th grade students

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	5
1.4.Sayıtlar	6
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar	7
İKİNCİ BÖLÜM	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Kariyer Gelişimi	8
2.2. Ergenlik Döneminde Kariyer Gelişimi	9
2.3. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı.....	10
2.3.1. Fantezi Dönem:	10
2.3.2. Deneme Dönemi	11
2.3.3. Gerçekçi Dönem	12
2.4. Super'in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Yaklaşımı.....	12
2.4.1. Büyüme Dönemi	14
2.4.2. Araştırma Dönemi.....	15
2.4.3. Yerleşme Dönemi	15

2.4.4. Devam Ettirme Dönemi	15
2.4.5. Çöküş Dönemi	16
2.5. Mesleki Olgunluk	16
2.5.1. Mesleki Olgunluk Kavramının Boyutları	17
2.5.2. Mesleki Olgunluk ile İlgili Araştırmalar	18
2.6. Kariyer Karar Verme Güçlüğü	20
2.6.1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisi	21
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	27
YÖNTEM.....	27
3.1. Araştırmanın Modeli	27
3.2. Deney ve Kontrol Grubu	28
3.3. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Mesleki Rehberlik Programının Geliştirilmesi	29
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	30
3.4.1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği	30
3.4.2. Mesleki Olgunluk Ölçeği	31
3.4.3. Kişisel Bilgi Formu	32
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	33
BULGULAR	33
4.1. Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Mesleki Olgunluk Ölçeği Ön-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması	33
4.2. Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Son-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması	35
4.3. Deney ve Kontrol Gruplarının Hazırlık Eksikliği Puanlarının Son-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması	35
4.4. Deney ve Kontrol Gruplarının Bilgi Eksikliği Puanlarının Son-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması	36
4.5. Deney ve Kontrol Gruplarının Tutarsız Bilgi Puanlarının Son-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması	37

4.6. Deney ve Kontrol Gruplarının Mesleki Olgunluk Puanlarının Son-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması	37
4.7. Deney Grubunun Deney Öncesi ve Sonrası 8. Sınıflar İçin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	38
4.8. Deney Grubunun Deney Öncesi ve Sonrası Mesleki Olgunluk Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	39
BEŞİNCİ BÖLÜM	40
TARTIŞMA	40
ALTINCI BÖLÜM.....	44
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	44
6.1. Sonuçlar.....	44
6.2. Öneriler.....	44
KAYNAKÇA	46
YEDİNCİ BÖLÜM	57
EKLER.....	57

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma Deseni.....	27
Tablo 2. Deney ve Kontrol Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Ön-Test Sonuçları.....	28
Tablo 3. Araştırma Grubunun Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel Bilgiler	33
Tablo 4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ön-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Mann Whitney U-testi Sonuçları.....	34
Tablo 5. Mesleki Olgunluk Ön-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Mann Whitney U-testi Sonuçları.....	34
Tablo 6. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Mann Whitney U-testi Sonuçları.....	35
Tablo 7. Hazırlık Eksikliği Alt Boyutu Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Mann Whitney U-testi Sonucu	35
Tablo 8. Bilgi Eksikliği Alt Boyutu Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Mann Whitney U-testi Sonuçları.....	36
Tablo 9. Tutarsız Bilgi Alt Boyutu Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Mann Whitney U-testi Sonuçları.....	37
Tablo 10. Mesleki Olgunluk Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Mann Whitney U-testi Sonuçları.....	37
Tablo 11. Deney Öncesi ve Sonrası Kariyer Karar Verme Güçlüğü Testi Puanlarının Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları.....	38
Tablo 12. Deney Öncesi ve Sonrası Mesleki Olgunluk Testi Puanlarının Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları.....	39

KISALTMALAR LİSTESİ

KKVGÖ :Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği

MOÖ :Mesleki Olgunluk Ölçeği



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi ve gerekçesi, sayıtları, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Ergenlik dönemi, her yönden değişimlerin olduğu; fizyolojik büyüme, psikolojik ve sosyal gelişimin yoğun yaşandığı erişkinliğe geçiş dönemidir (Polvan, 2000). Birey çocukluk yıllarında kendisiyle ilgili kararları ailesinin almasına izin verirken, ergenlik döneminde bağımsızlık duygusunu daha yoğun yaşayarak karar aşamasında kendisi söz sahibi olmak ister (Çolakkadıoğlu, 2010). Ergenler sınırlı bir dünyada yaşarlar ve kendi başlarına karar vermek istedikleri zaman bekledikleri desteği göremezler. Yetişkinlerin onayı olmadan hareket etmekte zorlanırlar, yetişkin olmaya bazen yakın, bazen de uzaklardır (Schvaneveldt ve Adams, 1983). Ergenler üzerine yapılan çalışmalarda ergenlerin yaşamları için oldukça önemli olan karar verme sürecini anlamakta güçlük çektikleri görülmüştür (Gordon ve Meyer, 2002).

Karar verme bireyin olaylara karşı ihtimal hesapları yaparak iki veya daha fazla şık arasından seçim yapması ya da bu amaçla ortaya konan yöntemdir. Birey karar verme aşamasına gelmeden önce üç koşulun oluşması gerekir (Kuzgun, 2006). Bu koşullar:

- Tercih yapma gereksiniminin ortaya çıkması, bireyin bu durumunun farkında olması,
- Bireyin yaşadığı tercih zorluğunu giderecek birden fazla seçeneğin olması,
- Bireyin tercih yapabilme özgürlüğünün olmasıdır.

Kariyer gelişimi ise yaşamın tüm boyutlarını kapsayan çok boyutlu karmaşık bir süreçtir (Hall ve Du Gay, 1996). Super kariyer gelişimini büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olarak yaşam boyu devam ettiğini belirtmiştir (Yeşilyaprak, 2012). Ergenlik döneminde gelişimi oldukça önem taşıyan kariyer kavramı, bireyin yaşamı boyunca mesleki deneyimler ve davranışlardan kazandığı tecrübelerin bütünüdür (Güney, 2004).

Meslek psikolojisinin araştırma konularından en önemlilerinden biri de kariyer kararı vermedir (Betz, 1992; Tinsley, 1992). Fisher ve Griggs (1995), kariyer planlamasının gelişim süreci ile ilgili çalışmalar yapmışlar ve araştırma sonuçlarına göre kariyer gelişim sürecine etki eden 6 faktör tespit etmişlerdir. Ayrıca bu faktörlerin süreçte etkili ve önemli olduğunu

vurgulamışlardır. Bunlar; anne-baba tutumları, arkadaş grubunun etkisi, öğretmenlerin bireye etkisi, cinsiyetin oluşturduğu toplum beklentileri, akademik başarı ve olumsuz yaşantılardır.

Birey akılcı ve mantıklı karar verme stili kullanarak doğru bir karar verebilir (Budak, 2000). Birey kariyer kararsızlığını; karar verme sürecinde kişilik özellikleri, ilgi, yetenek ve değerlerine uygun karar vereceği alternatifleri belirleyemediği için yaşamaktadır (Gati ve Asher 2001). Karar verirken ergenlerin: yaşa, cinsiyete, sosyo ekonomik düzeye ve zaman baskısına göre farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir. Karar verirken anne baba, akran ve çevreden etkilenecek en doğru kararı vermek istedikleri ancak sorumluluk almaktan kaçındıkları saptanmıştır (Schvaneveldt ve Adams, 1983). Bireyler, kariyer karar verme sürecinde kendi özelliklerine (yetenek, ilgi, değer, kişilik özellikleri vb.) en uygun seçenekleri belirleyemediklerinden kariyer kararsızlığı yaşamaktadır (Gati ve Asher, 2001).

Gati, Krausz ve Osipow, (1996) kariyer karar verme güçlüğünü kişinin istenilen kariyer karar verme sürecinden uzaklaşması şeklinde tanımlamıştır. Kariyer karar verme güçlüğünde bireyin karar verme stratejisi, mantık dışı inanışları ve çevresinden gördüğü sosyal destek gibi değişkenler oldukça etkilidir (Bacanlı, 2012; Öztemel 2013). Birey kariyer karar verme sürecinden uzaklaştıkça kariyer karar verme güçlüğü azalır. Ayrıca bireyin kariyer karar verme güçlüğü yaşaması bireysel özellikleriyle uyumlanmayan kararlar vermesine neden olabilir (Gati, Krausz ve Osipow 1996). Yine Saka, Gati ve Kelly (2008), bireyin kariyer karar verme sürecinde bilgi eksikliği, hazırlık eksikliği, çelişkili bilgilerden kaynaklanan eksiklerle birlikte duygusal ve kişisel özelliklerden açısından da güçlüklere yaşadığını tespit etmişlerdir Super (1957), meslek gelişimini dönemlere ayırarak, Bireylerin her dönemde yapması gereken gelişim görevleri olduğunu vurgulamıştır (Akt. Kuzgun, 2006).

Meslek seçimi bireyin tüm hayatını etkilemektedir (Kuzgun, 2006). 8. Sınıf meslek seçimi açısından lise tercihlerinin yapılacağı bir dönem olduğu için öğrenciler ve anne-babalar adına oldukça önemli bir dönemdir. Öğrencilerin doğru bir lise tercihi yapabilmeleri için kendilerinden beklenen mesleki gelişim düzeyine sahip olmaları gerekir (Super, 1963). Doğru bir lise seçimi için öğrenciler meslekler hakkında bilgi sahibi olarak ilgi ve yetenekleri doğrultusunda daha gerçekçi meslek seçimi yapmaya çalışırlar (Kuzgun, 1992).

Meslek seçim sürecini etkileyen çeşitli faktörler mevcuttur. Super meslek gelişimin sürecini etkileyen önemli faktörlerden birinin de mesleki olgunluk olduğunu belirtmiştir (Kuzgun, 2014). Gelişimsel kuramların merkezinde yer alan (Super, 1957: Akt. Kuzgun, 2006) mesleki olgunluk kişinin kendine uygun ve gerçekçi meslek seçebilme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (King, 1989). Bireyin kariyer gelişim dönemlerinde gelişimsel görevleri

yerine getirmesi mesleki olgunluk düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Yeşilyaprak, 2012).

Kariyer kararı verirken bireylerin mesleki olgunluk düzeyleri oldukça önemlidir, mesleki olgunluk düzeyinin düşük olması bireyin daha çok güçlük yaşamasına neden olur (Yeşilyaprak, 2012). Yine Park'ın araştırmasında da kariyer kararsızlığının mesleki olgunluk düzeyini olumsuz etkileyen bir durum olduğu saptanmıştır (Park, 2015).

Ergenlik dönemindeki öğrenciler için en önemli olaylardan biri geleceklerine yön verecekleri kariyer planlamasıdır (Super, 1990). Ergenlik döneminde kariyer olgunluğu yüksek bireylerin kariyer olgunluğu düşük bireylere göre daha mantıklı kararlar verdikleri saptanmıştır (Blustein, 1987).

Bireyin yaşam boyu alması gereken farklı sorumluluklar vardır. Bu sorumlulukların getirdiği yaşam rolleri arasında uyum ve gelişimi sağlaması gerekir. Bu uyum ve gelişimi gerçekleştirmek amacıyla yapılan tüm etkinlikler kariyer gelişim sürecini oluşturur (Savickas, 2012). Birey uygun bir kariyer karar verme stiline sahip olduğu zaman sağlıklı karar verebilmektedir (Bacanlı, 2008). Kariyer kararı bireyin meslek seçmesi, hangi okula gideceğine ya da hangi işe gireceğine seçim yapmasını kapsayan süreç olarak tanımlanır (Sampson, Peterson, Lenz ve Reardon 1992). Yaşamın değişen koşullarında bireyin ilgileri de değişmektedir. Yaşamın getirdiği yaşantı zenginlikleri bireyin birden fazla alanda ilgisinin olmasına neden olmaktadır. Teknoloji ile birlikte sürekli gelişim halinde olan birey güçlüklerini önem sırasına göre belirleyebilmesi oldukça önemlidir. Bireyin sorunlarını ayırt edebilmesi mantıklı karar verebilmesiyle gerçekleşebilir (Dülger, 2009).

Birey yaşamında seçeneklerden birini tercih etmek ve karar vermek durumunda kalır. Bunlardan biri de meslek seçimi yapmak ve karar vermektir. Meslek seçimi davranışının oluşmasının altında, geleceği garanti altına alma, prestij sahibi olma gibi doyurulmayı bekleyen ihtiyaçlar vardır (Kuzgun, 1982).

Kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerinin çağdaş yaklaşımlarla sunulduğu ülkelerde üniversite ve lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını ve karar verme güçlüklerini konu edinen pek çok araştırma yapılmasına (Leong ve Chervinko, 1996; Creed ve Yin, 2007; Kleiman ve Gati, 2004; Germeijs ve De Boeck, 2003; Hijazi, Tatar ve GAti, 2004; Creed ve Yin, 2006) rağmen ülkemizde böyle araştırmaların sayılabilecek kadar az olduğu dikkati çekmektedir. Gerek Türkiye'de gerekse yurtdışında yapılan bu araştırmaların sonuçları kariyer karar verme güçlükleri taksonomisi yapısının eğitim sisteminden ve kültürden

etkilendiğini göstermektedir (Mau, 2001, 2005; Bacanlı, 2008; Doğan, 2010; Tien, 2005; Creed ve Yin, 2007). Bu nedenle, Türkiye’de ilköğretimde ve ortaöğretimde uygulanan eğitim sistemlerini ve kültürümüzün özelliklerini dikkate alarak ergen öğrencilerin hangi kariyer karar verme güçlükleriyle karşılaştıklarını ortaya koyan, onlara özgü bir kariyer karar verme güçlükleri taksonomisini belirlemenin gerekli ve önemli olduğu görülmüştür. Bu araştırmada Türkiye’deki ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin saptanması, güçlükleri ölçecek ölçme araçlarının geliştirilmesi önemli görülmüş ve bu araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Ayrıca özellikle yukarıda da belirtildiği gibi kariyer karar verme güçlüklerinin bireyin kendine uygun kariyer kararı vermesini engellemesinden dolayı başa çıkılması gereken bir sorun olarak tanımlanması (Gati ve diğerleri, 1996) ülkemizdeki ergenlerin kariyer karar verme güçlüklerini konu edinen araştırmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Çünkü ilköğretim 8.sınıf öğrencilerinin kendi özelliklerine uygun lise türü seçebilmeleri için karar verme güçlükleriyle başa çıkabilmeleri gerekmektedir.

Ülkemizde uygulanan sınav sisteminde meslek seçimi için önemli basamaklardan biri ortaokul 8. Sınıftır. Milli Eğitim Bakanlığı 2018 yılı itibarıyla 8. Sınıf sonunda isteyen öğrenciler için liseye geçiş sınavı uygulamaktadır. Sınava giren öğrenciler puanla alan bir kısım Fen, Anadolu ve Meslek Liselerini tercih edebilmektedir. Yine sınavdan istediği puanı alamayan öğrenciler evlerine ve okullarına yakın Anadolu ve Meslek Lisesinden oluşan havuzun içerisinde tercih yapacaklardır (MEB, 2018).

Kendilerinden beklenen sağlıklı karar verme bilgi ve becerilerine sahip 8. sınıf öğrencileri lise tercihi yaparken, meslek seçimi kararı verirken daha başarılı olmaktadır (Bacanlı, 1995).

Bu bilgiler doğrultusunda hazırlanan grup etkinlikleri ile öğrencilerin; meslekler hakkında yeterli ve doğru bilgiye ulaşmaları, ilgi, yetenek ve değerler konusunda fikir sahibi olmaları, doğru amaçlar belirlemeleri ve karar verme süreci hakkında bilgi sahibi olarak yaşayabilecekleri güçlükler karşısında hazırlıklı olmaları hedeflenmektedir. Bu kapsamda öğrencilerin alan seçiminde doğru kararlar verebilmeleri için etki eden faktörleri fark etmeleri ve içinde bulunduğu koşulları değerlendirerek gerçekçi bir seçim yapmaları önemlidir. Hazırlanan programla öğrencilerin alan seçimine hazırlıklı olmalarının sağlanmasında önemlidir.

Öğrenciler için bir dönüm noktası olan lise seçim arifesinde, kariyer karar verme güçlüklerini olabildiğince azaltılıp mesleki olgunluk düzeyleri olabildiğince arttırılarak gelecekleri ile ilgili gerçekçi hedefler belirleyip doğru meslek seçimi yapmalarını

kolaylaştırmaları amaçlanmaktadır. Öğrencilerin 8. Sınıfta doğru tercih yaparak liseye gitmeleri, alan seçimi yaparken doğru karar verebilmeleri, aynı zamanda ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir üniversite eğitim almanın da aralayıcısı olacaktır.

Bu problemin incelenmesi ile öğrencilerin kariyer karar verme güçlüğüne düşürmek ve mesleki olgunluk düzeylerini arttırmak amacıyla hazırlanan programın etkililiğinin görülmesini sağlayacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ortaokul 8. Sınıf öğrencilerine yönelik geliştirilen “Kariyer Karar Verme Güçlükleri Programı”nın öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk düzeylerine etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Deney ve kontrol grubuna katılan sekizinci sınıf öğrencilerinin karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk düzeyleri deney öncesinden sonrasına farklılık göstermekte midir?
- Deney ve kontrol grubuna katılan sekizinci sınıf öğrencilerinin hazırlık eksikliği düzeyleri deney öncesinden sonrasına farklılaşmakta mıdır?
- Deney ve kontrol grubuna katılan sekizinci sınıf öğrencilerinin bilgi eksikliği düzeyleri deney öncesinden sonrasına farklılaşmakta mıdır?
- Deney ve kontrol grubuna katılan sekizinci sınıf öğrencilerinin tutarsız bilgi düzeyleri deney öncesinden sonrasına farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Ülkemizde öğrenciler ortaokuldan sonra lise türleri arasında seçim yapmakta (Fen-Anadolu-Meslek-Güzel Sanatlar gibi) lisede de alan seçimi (sayısal-sözel-eşit ağırlık- dil gibi) yapmaktadır. Öğrenciler yaptıkları alan seçimi ile birlikte üniversitede seçecekleri bölümü belirlemektedir. Azar, Presley ve Balkaya (2006) ülkemizde öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun şekilde mesleklere yönlendirilmedikleri için üniversite sınavında kendi yeteneklerine uygun tercih yapıp, yerleşen öğrenci sayısının az olduğunu belirterek, birçok öğrencinin yükseköğretimin ilk yıllarında yeteneklerine uygun bölümlerde bulunmadıklarından dolayı okudukları bölümleri bıraktıklarını belirtmişlerdir. Öğrencinin lise ve alan seçimi yükseköğretimde hangi bölümde eğitim göreceğini de belirlemektedir. Bu sebeplerden sekizinci sınıf kariyer gelişimi için önemli bir noktadır. Ergenlik dönemindeki birey bir yandan kimlik gelişimine yatırım yapmakta bir yandan da yaşamı için önemli kariyer kararlarını

vermek için çaba göstermektedir. Bireyin “ben kimim?”, “Gelecekte nerede olacağım?”, “Ne Olacağım?” sorularının cevabını kariyer planlama sürecini de içermektedir (Erdoğan, 2003). Ergenlerin kariyer karar verme sürecinde birçok farklı değişken ortaya çıkmaktadır. Bireysel farklılıklar, aile yapısı ve sosyo-kültürel koşullar, içinde bulundukları eğitim ortamı ve eğitim sistemi özellikle belirleyici olabilmektedir. Eğitim sisteminin en görünür yönlerinden olan sınav sistemlerinde sıklıkla değişiklik yaşanmakta ve bu durum yeniden uyum gerektirmektedir. Öğrenciler, sürekli değişen sınav sistemlerine uyum sağlamaya çalışmakta, aynı zamanda gelecekleri için önemli bir basamak olan gidecekleri liseyi belirleme konusunda karar vermeleri gereken bir süreç içerisinde bulunmaktadır.

Kariyer kararı verme ile ilişkili görülen önemli faktörlerden bir tanesi olan mesleki olgunluk genellikle ortaöğretim döneminde değerlendirilmektedir. Kariyer kararı için önemli dönemlerden birisi olan 8. sınıfta mesleki olgunluğun, kariyer kararı verme ile birlikte değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca alanyazın incelendiğinde kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk ile ilgili araştırmaların büyük çoğunluğunun ilişkisel çalışmalar olduğu görülmüştür (Bacanlı, 1995; Bacanlı, 2012; Bacanlı, Eşici ve Özünü; 2013; Çoban, 2005; Öztemel; 2013). Bu alanda geliştirilen bir programın etkililiğinin deneysel yöntemle değerlendirilmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

8. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltarak bunun sonucunda mesleki olgunluk düzeylerinin de artması beklenmektedir. Mesleki olgunluğu güçlendirmek sadece okul süreçlerinde değil, sonraki kariyer basamaklarında da bireylere oldukça yardımcı olmaktadır. Luzzo (1995) tarafından yapılan araştırmada bireylerin mesleki olgunlukları ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulguya göre bireylerin mesleki olgunlukları arttıkça, işlerinden aldıkları doyumlar da artmaktadır. Flouri ve Buchanan (2002) tarafından yapılan bir başka araştırmada ise bireylerin mesleki olgunlukları arttıkça, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir mesleğe yerleşme oranlarının arttığı belirtilmektedir. Bu açıdan mesleki olgunluk ile ilgili yapılan müdahale programları, bütün kariyer süreçlerinde oldukça önemli bir yere sahiptir.

1.4.Sayıtlar

Araştırmada deney ve kontrol grupları kariyer karar verme güçlüğü puanları esas alınarak belirlenmiştir. Katılımcıların mesleki olgunluk düzeyi açısından da programa gereksinimleri olduğu varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışmanın sınırlılıkları aşağıda belirtilmiştir.

- 2017-2018 Eğitim yılında 8. Sınıfa devam eden öğrenciler ile sınırlıdır.
- Çalışma Gaziantep il merkezinde eğitim gören öğrenciler ile sınırlıdır.
- Programın sona ermesinin ardından öğrencilerin liseye geçişleri ve bazı öğrencilerin ise başka illere geçmesi neticesinde izleme testi yapılamamıştır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada yer alan kavramlara ilişkin tanımlar aşağıda verilmiştir.

Kariyer karar verme güçlükleri: Kariyer karar verme güçlükleri kariyer karar verme süreci öncesinde ve süreç esnasında başa çıkılması gereken problemlerdir (Chartrand, Rose, Elliot, Marmarosh ve Caldwell, 1993; Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Osipow, Carney ve Barak, 1976).

Mesleki olgunluk: Bireyin çocukluk döneminden emekli olup çalışma yaşamını sonlandıranaya kadar olan süreçte mesleki gelişim sürecinin derecesidir (Super 1957).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kariyer gelişimi, ergenlik döneminde kariyer gelişimi, Ginzberg ve Super'in kuramlarına göre kariyer gelişimi, mesleki olgunluk ve kariyer karar verme güçlükleri hakkında kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Kariyer Gelişimi

Kariyer gelişim süreci, bireyin yaşamında üstlendiği roller arasında uyum ve gelişimi sağlayabilme amacıyla gerçekleştirilen etkinlikleri içerir (Savickas, 2012). Kariyer kararı bireyin meslek seçmesi, hangi okula gideceğine ya da hangi işe gireceği hakkında seçim yapma süreci olarak tanımlanır (Sampson, Peterson, Lenz ve Reardon, 1992). Kişinin hayatındaki en önemli karar süreçlerinden biri ise meslek seçimine karar verme sürecidir. Meslek seçimi bireyin tüm hayatını etkiler (Kuzgun, 2006). 8. sınıf meslek seçimi açısından lise tercihlerinin yapılacağı bir dönem olduğu için öğrenciler ve veliler adına oldukça önemli bir dönemdir. Öğrencilerin doğru bir lise tercihi yapabilmeleri için kendilerinden beklenen mesleki gelişim düzeyine sahip olmaları gerekir (Super, 1963). Kuzgun (2006) meslek seçimini etkileyen etmenleri psikolojik (yetenek, ilgi, değer vb.) ve sosyal faktörler (sosyoekonomik düzey, aile ilişkileri) olmak üzere iki grupta ele almaktadır. Öğrencilerin lise tercihlerini sağlıklı bir şekilde yapabilmeleri için meslekler hakkında bilgi sahibi olmaları, yeteneklerinin ve ilgilerinin farkında olmaları gerekmektedir. Kendi hakkında daha fazla bilgi sahibi olan ergen meslekler hakkındaki bilgileriyle sağlıklı bir meslek seçimi yapacaktır (Kuzgun, 1992). Sosyoekonomik düzey, aile ve akran ilişkileri gibi sosyal faktörlerin yanında ilgi, yetenek değer gibi psikolojik faktörlerde meslek seçimine etki etmektedir (Kuzgun, 2006). Sekizinci sınıf ergenlerin kariyer gelişimi için önemli bir dönüm noktasıdır. Bireyin "ben kimim?" "gelecekte nerede olacağım?" "ne olacağım?" sorularının cevabını kariyer planlama süreci içerir (Erdoğan, 2003). Bireyin sürekli değişen ilgileri ergenlik döneminde belirginleşmeye başlar, bunun sonucunda da mesleki hedefler oluşur (Telman, 2002). Kuzgun (1992), Karar Stratejileri Ölçeğini geliştirmiş, birbirinden bağımsız dört alt ölçekle açıklamıştır. Bunlar: bağımsız, mantıklı, iç tepkisel karar verme stratejileri ile kararsızlık. Ayrıca karar verme davranışını belirlerken beş karar stili ile açıklamıştır.

Sezgisel Karar: Duygularla hareket edilerek en çok hoşlanılanın en doğru olduğuna inanılması.

Bağımlı Karar: Başkalarının doğrularıyla hareket edilip, bu doğrultuda karar verilmesi.

Mantıklı Karar: Tüm seçeneklerin artı ve eksi yönleriyle değerlendirilerek karar verilmesi.

Acelece Karar: Belirsizlikten rahatsızlık duyarak acelece karar verilmesi

Kararsızlık: verilen hiçbir karardan mutlu olunmaması ve kararın sürekli değiştirilmesi (Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

Zeleny (1982) de yaptığı araştırmada karar verme sürecini üç aşamalı olarak açıklamıştır. Bu aşamalar:

1. Karar Öncesi Dönem: Bu aşamada birey kararsızdır, kararsız olduğu için bu durum gerginliğe yol açar. Birey kendine uygun seçenekler arar, seçeneklerinin sonuçlarını değerlendirerek bunları önem sırasına koyar.

2. Karar Dönemi: Birey karar öncesi dönemde elde ettiği seçenekleri karşılaştırır ve elemeye başlar. Bu şekilde kendisi için en uygun seçeneğe doğru yönelir.

3. Karar sonrası dönem: Birey en uygun seçeneği belirledikten sonra uygulamaya başlar. Uyguladıktan sonra ortaya çıkan durumları değerlendirir.

Carney ve Wells (1995) bireyin karar verme sürecinde görevlerinin olduğunu belirterek bunları: güncel doğru bilgileri toplama, seçenekleri belirleyerek liste oluşturma, seçenekleri karşılaştırarak ince detayları fark edebilme, seçenekleri eleyerek tek bir seçenek belirleme, karar vermek için gerekçeler oluşturma ve kararı tekrar değerlendirerek araştırma şeklinde açıklamıştır.

2.2. Ergenlik Döneminde Kariyer Gelişimi

Ergenlik dönemindeki bireyler için en önemli olaylardan biri geleceklerine yön verecekleri kariyer planlamasıdır (Super, 1990). Niles ve Harris-Bowlsbey (2013), bireyin kariyer tercihlerini, ileriki yıllardaki yaşam biçimini ergenlik döneminde belirlemeye başladığını belirtmiştir. Ayrıca Erikson (1968), ergenlik dönemindeki bireylerin kariyerleri ile ilgili mesleki deneyimlerle başarılı kimlik oluşturma sürecini yaşadıklarını, bu dönemin mesleki kimlik gelişimi açısından son derece önemli olduğunu belirtmiştir (Erikson, 1968: Akt. Morsünbül, 2005).

Çocuklar yaşamın ilk yıllarından itibaren anne ve babasının sorumluluk aldığını fark eder. Zaman ilerledikçe ebeveynlerinin boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerini, emeklilik planlarını da fark etmeye başlar (Seligman, 1980).

Ergenlik döneminde kariyer olgunluğu yüksek bireylerin kariyer olgunluğu düşük bireylere göre daha mantıklı kararlar verdikleri saptanmıştır (Blustein, 1987). Ergen karar verirken bireysel temelli ya da çeşitli dış etkenlerin etkisi altında kalabilir. Bazı bireyler bazen kariyer karar verme sürecini kontrolü altında görürken, bazıları da bu sürecin dış etkenlere bağlı olduğuna inanır (Dağ, 1991).

Ergenlik döneminde kariyer gelişiminin ele alındığı yaklaşımlar kapsamında Ginzberg ve Super'in yaklaşımları ele alınmıştır.

2.3. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

İlk defa meslek seçimini gelişimsel bakış açısıyla ele alan kuramcılar Ginzberg ve (Ginsburg, Axelrad, ve Herma, 1951) arkadaşlarıdır (Zunker, 2002). Ginzberg ve arkadaşlarının farklı mesleklere sahip olmasının da (ekonomist-psikiyatrist-sosyolog ve psikolog) etkisiyle multidisipliner bir anlayış benimsemişlerdir (Siyez, 2012).

Ginzberg ve arkadaşları araştırmalarında meslek seçim sürecini tüm boyutlarıyla orta ve üst sınıf beyazların büyük bir bölümünü oluşturduğu Protestan ya da Katolik ailelerden oluşan, 6.sınıf ve lise mezunu arasına değişen eğitim düzeylerine sahip beyaz erkekler üzerinde yapmışlardır. Eğitim düzeyinin her aşamasında farklı gruplardan bireylerle (ilkokul altıncı sınıf, lise dokuz-on ve on birinci, sınıf, üniversite birinci ve son sınıf, lisansüstü birinci sınıf ve ileri düzeydeki öğrenciler) sekiz oturum görüşme yapmıştır (Zunker, 2002). Yapılan görüşmelerle birlikte literatürü inceleyerek gelişim kuramlarını geliştirmişlerdir (Siyez, 2012).

Ginzberg ve arkadaşlarının geliştirdiği kuram genellikle gelişim psikolojisi kavramlarından etkilenmekle birlikte az da olsa Freudian kişilik modelinden etkilenmiştir (Osipow ve diğ., 1996). Ginzberg ve arkadaşlarına göre meslek seçimi, tek bir kararla oluşmaz, yıllar içinde alınan kararlardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç içerisinde meslek seçimini: kişisel değerler, duygusal faktörler, eğitim süreci ve çevresel faktörlerden oluşan realitenin etkisi etkilemektedir. Bu dört faktör tutumların belirlenmesini etkiler. Ginzberg ve arkadaşları meslek seçiminin bir süreç içerisinde, bu sürecin nerdeyse geri dönülmez ve seçim sürecinin daima bir uzlaşmayı içerdiğini belirtmiştir. Mesleki karar verme sürecini Ginzberg ve arkadaşları üç evrede analiz etmişlerdir. Bu evreler: Fantezi-deneme ve gerçekçi dönemdir (Yeşilyaprak, 2003).

2.3.1. Fantezi Dönem:

7-12 yaşları kapsayan bu dönemde çocuklar oyuna yönelim gösterirler. Oyunları genellikle mesleklerle ilgilidir. Bu süreçte çocukların gelecekteki işleri hakkında fantezileri

vardır. Erken yaşlardan itibaren mesleki tercihlerini belirlemeye başlarlar ve bir etkinliğin yapılması için çocuğun hoşlanması yeterlidir. Çocuklar, yetişkinlere kendini ispatlamak için ya da ödül kazanmak için bir faaliyeti yerine getirmez, çocuk için önemli olan haz almasıdır. Dönemin sonuna doğru ebeveynlerin onayını almak ya da başka bir amaç için faaliyetlerde bulunmaya başlarlar. Özdeşim çocukların tercihlerini belirlemesine etki eden diğer faktörlerden biridir. Çocuk kendi güçsüzlüğünü karşısındakinin gücüyle telafi etmek ister. Özdeşim kurduğu kişinin güçlü özelliklerini en çok oyunlarda göstermeye çalışır. Yetersizlik duygusunu özdeşim kurduğu kişinin gücüyle gidermiş olur. Oyun faaliyetleri bir bakıma ileriki süreçlerdeki meslek seçimine çocuğu hazırlar (Kuzgun, 2006).

2.3.2. Deneme Dönemi

11 ile 18 yaş arasını kapsayan bu dönemde birey, tercihlerini belirlerken ilgi, yetenek ve değerlerden faydalanır. İlgi yetenek ve değerleriyle güçlü ve zayıf yönlerini fark eder. Hangi mesleğin ne tür olanaklar sağladığını, ne tür özellikler aradığını kavrar. Bu dönem kendi içinde dört evreden oluşur. Bunlar:

İlgi basamağı: Ergenlik döneminin hemen öncesinde yer alan bu basamak 11-12 yaşları arasını kapsar. İlgilerini fark eden birey bu doğrultuda seçim yapmaya başlar. Birey artık nelerden hoşlanıp hoşlanmadığını ayırt edebilir. Fantezi tercihler yerini ilgilere dayalı tercihlere bırakır. Birey televizyonda izlediği bir belgeseldeki uzmandan ya da iş ortamında tanıştığı bir uzmanın mesleğinden (doktor, öğretmen, mühendis vb.) etkilenerek, etkilendiği mesleğe ilgi gösterebilir (Sharf, 2006).

Yetenek basamağı: 12-14 yaşları arasını kapsayan bu dönemde meslek seçiminde ilginin yerini yetenek almaya başlamaktadır. Yeteneklerinin rolünü kavramaya çalışan birey meslek seçimini bu doğrultuda belirlemeye başlar. İki yıl öncesine göre birey yeteneklerini daha iyi bir şekilde değerlendirir (Zunker, 2002).

Bu dönemde bireyde zaman algısı ile birlikte eğitim süreci de önemli olmaya başlar, bu şekilde kendini ve geleceği daha doğru bir şekilde değerlendirir. Birey becerileriyle birlikte mesleki hedeflerini belirlemektedir (Sharf, 2006).

Değer basamağı: 15-16 yaşlarını kapsayan bu dönemde birey kariyeri ile ilgili bir karar alacağı zaman değerleri göz önünde bulundurur. Birey bu dönemde her mesleğin kendine özgü yaşam biçimi oluşturduğunu fark etmeye başlar (Zunker, 2002).

Geçiş basamağı: 17-18 yaşlarını kapsayan bu dönemde birey meslek seçiminde verdiği kararın sorumluluğunu taşımaya başlar. Birey somut ve gerçekçi tercihlerin farkında olmakla birlikte “gerçeklik” oldukça önemlidir.

2.3.3. Gerçekçi Dönem

18-22 yaşları arasını kapsayan bu dönemde ergenliğin son dönemlerine denk gelmektedir. Birey artık yetişkinliğe doğru adım atmaktadır. Bu dönem bireylerin hepsinde aynı zaman diliminde gerçekleşmez, bazılarında daha uzun sürebilmektedir. Bu dönem kendi içinde üç alt basamaktan oluşur. Bunlar:

Keşfetme basamağı: Bireyin üniversiteye girmesiyle başlayan bu dönemde değer dönemlere göre daha özgür olmasına karşın kararsızlığı daha fazladır. Birey hedeflerini iki üç seçenek arasından seçmeye çalışır. Temel eğitim almaya başlamıştır fakat alanını tam olarak belirlememiştir. Kendisine uygun alanı belirlemeye çalışırken seçeceği alanın kazanç düzeyini araştırmaya başlar (Kuzgun, 2011).

Billurlaşma basamağı: Birey bu dönemde alanını belirlemek için daha fazla yoğunlaşır. Birey kararlı bir karar verme sürecine girerek, meslek tercihinin kesinlik kazandırır. Ancak Anne, baba, öğretmen ve çevre baskısıyla verilen acele kararlar bireyin sahte billurlaşma yaşamasına neden olabilmektedir (White, 1968’den Akt. Yeşilyaprak, 2011).

Belirleme basamağı: Birey karar verme aşamasını tamamladıktan sonra eğitim almaya başlar ve çalışma alanını seçer (Kuzgun, 2006).

2.4. Super’in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Yaklaşımı

1940’lı yılların başlarından itibaren Super, psikoloji, gelişim psikolojisi, kişilik psikolojisi ve mesleki sosyoloji alanlarından kuramcılarının araştırmalarının sentezine dayanan bir kariyer gelişim teorisi oluşturmaya başlamıştır (Savickas, 1994). Kariyer geliştirme teorisi ve araştırması 1950’lerde Super’in teorik modeliyle ilgili araştırmalarıyla hızlanmıştır. (Super, Thompson, Lindeman, 1988). Super gelişimsel kariyer teorisinden önce neredeyse mesleki rehberlikle ilgili araştırmaların tamamı mesleki tercihlere odaklanmıştı. Jordan (1974) bu evrimi meslekten kariyere, statik çerçeveden dinamik çerçeveye geçiş olarak tanımlamıştır.

Super mesleki rehberlik alanında daha önceki yapılan araştırmalardan yola çıkarak kariyer gelişim teorisini geliştirmiştir. Super’in kariyer gelişim teorisi insanların nasıl değiştiğini, nasıl karar verdiklerini, değer ve ilgi alanlarını nasıl geliştirdiklerini, nasıl başarılı olduklarını tanımlamak için birçok kişilik kuramcısının fikirlerine başvurmuştur. Örneğin

gelişim evreni ve gelişimsel görevler fikrini gelişim psikolojisinde özellikle de Buehler'in çalışmasından geliştirmiştir (Kuzgun, 2006).

Super, kariyer gelişim çalışmasını içeren on dört ilke belirlemiştir (Super, 1990). Bunlardan on tanesi 1953 gibi erken bir tarihte belirlenmiştir. Araştırmalar yeni bilgiler ortaya çıkardıkça genişlemiştir. Bu on dört madde bu maddeler bireylerin meslek pozisyonlarının basitçe eleştirilmesinden ziyade kariyer gelişiminin dinamik sürecini yansıtmaktadır. Bireyler ve mesleklerdeki bireysel farklılıkların kariyer yollarında çeşitli fırsatlar sunduğunu vurgulamaktadır (Kuzgun, 2011).

Super'in belirlediği on dört temel ilke aşağıda verilmiştir

1. Her birey farklı kişilik, gereksinim, beceri ilgi, yetenek ve benlik kavramına sahiptir.
2. Her bireyin farklı özelliklere sahip olması birçok işi yapabilme olanağı sağlamaktadır.
3. Meslekler ayrı ayrı ilgi, yetenek ve beceri gerektirir. Ama bir meslekteki tüm meslek elemanları aynı özellikleri göstermeyebilir. Bunun için de bireyler farklı mesleklere yönelebilirler.
4. Sosyal öğrenmenin sonucu olarak ortaya çıkan benlik kavramı ergenlik döneminin sonlarından yetişkinliğe kadar gelişme gösterir. Bu durum bireyin tercihlerine ve kararlarına göre devam edebilir. Benlik kavramı, meslek seçimleri, bireyin ilgi ve yetenekleri, çalışma koşulları yaşantı ve zamanla değişebilmektedir.
5. Bu süreç beş aşamalı olarak açıklanır. Büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve çöküş. Bu süreç yaşam boyu devam eder.
6. Kariyer örüntüleri şekillenirken; bireylerin ailesinin sosyoekonomik düzeyi, eğitim, ilgi, yetenek, benlik kavramı ve kariyer olgunluğuyla bireyin karşısına çıkan olanaklar oldukça etkilidir.
7. Bireyin içinde bulunduğu yaşam basamağıyla ve çevreyle baş edebilmesi, bireyin hazır bulunuşluk düzeyine, kariyer olgunluğuna bağlıdır.
8. Mesleki olgunluk varsayıma dayanan bir yapıdır. Bu nedenle kavramın terimsel bir tanımını yapmak oldukça güçtür.
9. Kavram gelişimindeki gerçek test edilerek ve yeteneklerin olgunlaşması kolaylaştırılarak yaşam dönemindeki gelişime rehberlik edilebilir.

10. Benlik kavramı dışsal etmenlerle kişinin kendisini nasıl gördüğüyle, kariyer gelişimi mesleki benliğin gelişerek uygulanmaya başlamasıyla alakalıdır.

11. Bireysel ve sosyal etkenler ile gerçeklik ve benlik kavramları arasındaki uzlaşma süreci, rol oynama ve dönütler çerçevesinde öğrenmeyle alakalıdır. Rol oynama; terapötik süreçlerde, grup çalışmalarında, tam zamanlı ya da yarı zamanlı iş hayatında olduğu gibi gerçek yaşamda gerçekleşebilir.

12. Bireyin iş ve yaşam doyumu bireyin gereksinimlerine, becerilerine, değerlerine, ilgilerine, kişilik özelliklerine ve benlik kavramına uygun olanaklar bulmasına bağlıdır.

13. İş, benlik kavramına ne ölçüde uygulanırsa işten elde edilen doyumun derecesi de o ölçüde artacaktır.

14. Kadınların bir kısmı erkeklerin de büyük bir kısmı için iş ve meslek kişiliğinin organizasyonunu oluşturur. İş, bazı kişiler için meslek yaşamında önemli bir yer edinmemekte, hatta gereken önem verilmemekte ve boş zaman etkinlikleri ev faaliyetlerine odaklanabilmektedir. Bu varsayımlar kuramın kapsamının ne kadar geniş olduğunun göstergesidir (Siyez, 2012). Super kuramında meslek seçiminde farklı kişilik özelliklerinin üzerinde durarak bireyin tüm yaşamında, kişilik gelişiminde benlik kavramının meslek seçiminde önemini vurgulamıştır (Yeşilyaprak, 2006).

Super' e göre birey meslek seçerek, karar verdiği ana kadar geliştirmiş olduğu benlik tasarımını uygulamış olmaktadır. Benlik kavramının oluşması bebeğin nesneleri birbirinden ve kendinden farklı şekilde anlamlandırmasıyla başlar, hayat boyu devam eder (Yeşilyaprak, 2011). Bireyin seçtiği meslek, bireyin benliğini algılayış biçiminin bir göstergesidir. Birey zaman geçtikçe olgunlaşarak benlik kavramı hakkındaki fikirleri netleşmeye başlar. Bu nedenle ergenlik döneminde verilen karar, orta yaşta verilen karardan oldukça farklıdır (Kuzgun, 2011).

Super meslek gelişimi bireyin diğer gelişim süreçlerinde olduğu gibi olduğu gibi yaşamın ilk yıllarından yaşamın sonuna kadar sürdüğünü belirtmiştir. Mesleki yaşam dönemlerini aşağıdaki gibi açıklamıştır (Kuzgun, 2011).

2.4.1. Büyüme Dönemi

Bu dönem 4 yaştan 14 yaşa kadar devam eden, hızlı bir büyümenin olduğu keşfetme sürecidir. Üç aşamadan oluşan bu dönemde (hayal, ilgi, yetenek) (Tan ve Baloğlu, 2006) çocuklar oyunlar aracılığıyla ve özdeşim kurarak yetişkin rolünü denerler. Bu dönemde hem fiziksel hem de psikolojik büyüme gerçekleşir, çocuk her şeyden hoşlanır, meslekleri zihninde

sıralarken alacağı zevke önem verir. Büyüdükçe mesleklerin saygınlık düzeyine bakıp sıralamaya başlarlar. Bireylerin bu dönemdeki kariyer öykülerinde aile, arkadaş, okul bulunmaktadır. Bu şekilde kendi kapasitelerini değerlendirmeye koyulurlar. Yaşları ilerledikçe isteklerinin yanında çalışma koşullarını zorluklarını öğrenmeye başlar. Bunun sonucunda seçenek eleme davranışı gelişmeye başlar.

2.4.2. Araştırma Dönemi

Bu dönem 14-18 yaş arasını, ergenlik dönemini kapsar. Ergen bilinçlenerek yetişkin rollerini daha bilinçli denemeye başlayarak yoğun bir araştırma sürecine girer. Ergen nelerin ilgisini çektiğini bunlarda ne derece başarılı olacağını düşünmeye yoğunlaşır. Meslek seçiminde kişisel sosyal yönlere de ağırlık vermeye başlar.

Bu dönemde kendi içinde üç aşamadan oluşur. Bunlar deneme, geçiş ve sınama basamaklarıdır. Deneme basamağı 15-17 yaşları arasında aile içi çatışmaların yaşandığı bir ortama ilgi yetenek ve değerlerin önemsendiği yanlış tercihlerin yapılabileceği sık sık tercihlerin değişebileceği bir dönemdir. Geçiş basamağı 18-21 yaş arasını kapsayan benlik kavramının uygulamaya başlandığı mesleğe giriş yapılan ya da eğitimin alınmaya başlandığı bir süreçtir. Sınama basamağı 22-24 yaşları arasını kapsayan dönemdir. Bu dönemde birey bir işe başlar ve işi hayatı sınama yolu olarak görür. Bağlanma daha da kesinleşir. İş hayatının gerektirdiği rollerle benlik kavramı arasında uyum sağlayıp sinamaya başlar (Yeşilyaprak, 2006).

2.4.3. Yerleşme Dönemi

Bu dönem 25-44 yaşları arasını genç yetişkinlik ve olgunluk dönemini kapsar. Sinamaların azaldığı, bağlanmanın aratarak işe yerleşmenin gerçekleştiği bir süreçtir. Birey işinde iniş-çıkış ve duraklama yaşayabilir. Ancak savaş, doğal afet göç gibi durumlara uyum sağlamak için birey kendini yenilemesi gerekir. Birey dönemin başlarında uyum sağlayamama durumunda birkaç iş değiştirebilir. Yıllar ilerledikçe iş berraklaşır ve bu zaman dilimi birçok insan için yaratıcı yıllardır (Yeşilyaprak, 2006).

2.4.4. Devam Ettirme Dönemi

45-64 yaş arasını kapsayan bu dönemde kişi mesleğinde bir yer edindikten sonra yerini korumaya ve ilerlemeye çalışır. Bu süreç içerisinde de iniş-çıkış ve duraklama görülebilir.

2.4.5. Çöküş Dönemi

65 yaş ve üzeri insanların iş yaşamında yarı zamanlı çalışmaya ya da emeklilik sürecine girdikleri dönemdir. Bu süreç de kendi içinde iki aşamadan oluşur. Bireyin iş temposunu azalttığı, kendini daha az yoracak işlere yöneldiği, 65-70 yaş arasını kapsayan yavaşlama dönemi ile 71 yaş ve üzerini kapsayan, bireyin işten ayrıldığı emeklilik dönemidir (Kuzgun, 2011).

Super kuramını dönemlere ayırmış ve her dönem için belli yaş sınırları ile açıklamıştır. Ancak bu yaş sınırları kişiler arası farklılık gösterebilir. Özellikle emeklilik dönemi bazı insanlar için daha erken bazı insanlar için daha geç olabilmektedir. Kariyer örüntüsü çalışması sonucu Super 14-35 yaş arası dönemleri kapsayan evre için kariyer gelişim görevleri belirlemiştir. Bunlar meslek tercihini billurlaştırma, meslek tercihini sınırlandırarak belirtme, mesleki tercihini uygulama, meslekte yerleşme ve ilerlemedir (Akt. Bacanlı, 1995).

2.5. Mesleki Olgunluk

Birey meslek tercihi yaparken mesleki olgunluk düzeyi ve mesleki gelişim görevleri, tercihlerini sağlıklı yapmasında oldukça önemlidir (Çoban, 2005). Mesleki olgunluk kavramı mesleki gelişim kavramı sonucu kendiliğinden ortaya çıkmıştır. . Mesleki olgunluk bireyin mesleki gelişim evrelerinde karşılaştığı sorunlarla baş ederek bir sonraki evreye hazır olmasıyla kazanılır. Mesleki gelişim görevlerinde birey ne kadar baş edebiliyorsa mesleki olgunluk düzeyi o derecededir (Super, 1957: Akt. Kuzgun, 2011).

İlk kez bu terimi kullanan Super, mesleki olgunluğu çocukluk döneminden emeklilik dönemine kadar olan süreçte bireyin mesleki gelişim içerisinde olduğu yer olarak tanımlamaktadır.

Super bireyin mesleki olgunluk düzeyinin iki biçimde tespit edileceğini belirtmiştir. Birincisi bireyin kendi mesleki gelişim düzeyi ile aynı yaşta olan bireylerin göstermesi gereken mesleki gelişim düzeyinin karşılaştırılması, ikincisi bireyin olgunluk düzeyi ile aynı düzeydeki diğer bireylerin olgunluk düzeyinin karşılaştırılmasıdır. Birey eğer yaşlılarına göre daha üstteki mesleki görevlerini yerine getiriyorsa (12 yaşında ilgi ve yeteneklerini farkında olma gibi) mesleki olgunluk düzeyinin yüksek olduğu, eğer yaşlılarını geriden takip ediyorsa (30 yaşında iş aramak gibi) mesleki olgunluk düzeyinin düşük olduğu söylenebilmektedir (Kuzgun, 2002).

Yaptıkları araştırma sonucunda Herr ve Cramer (1996), mesleki olgunluğu oluşturan on iki unsur belirlemişlerdir. Bunlar:

- Mesleki gereksinimleri billurlaştırmak için farkındalık düzeyi
- Kaynakları nasıl kullandığı
- Mesleki kararlar alabilmesi için dikkat etmesi gereken faktörlere olan farkındalık düzeyi
- Bireyin ilgi ve değerindeki farklılaşmalar
- Tercih edilen mesleklerle ilgi olasılık düzeyleri
- Bireyin tercih ettiği meslek hakkında sahip olduğu bilgi düzeyi
- Karar verilen meslek tercihlerinin biçimlendirilmesi
- Gelecekle ilgili planlar yaparken geçmişin farkında olma
- Belirleme
- Karar verilen mesleğin akılcılığı
- Karar verilen meslek için yapılan planlar
- Bireyin yaptığı tercihlere arasındaki tutarlılıktır.

2.5.1. Mesleki Olgunluk Kavramının Boyutları

Super 1951 yılında başladığı araştırmasında 8. ve 9.sınıf öğrencilerinden 134 öğrenci üzerinde 20 yıl süre ile ara değerlendirmeler yaparak mesleki olgunluk düzeyinin boyutlarını belirlemiştir (Super ve Overstreet, 1960: Akt. Kuzgun, 2006).Belirlenen bu boyutlar şunlardır: Mesleki olgunluğun boyutlarını Super beş aşamalı olarak ele almıştır. Bunlar:

1.Boyut: Meslek Seçimine Planlı Yönelim:

- Mesleki seçimde farkındalık düzeyi
- Meslek seçmeye ve bu seçimde kaynakların farkına vararak kullanması

2. Boyut: Mesleki Bilgilerin Belirginleşmesi ve Planlama Yapma

- Amaçlanan hedefler doğrultusunda spesifik bilgiler edinmesi
- Karar verilen mesleğe hazırlık, planlama çalışmalarını genişletme

3.Boyut: Meslek Tercihlerinin Tutarlılığı

- Meslek alanlarının kendi içinde tutarlılığı
- Meslek düzeylerinin kendi içinde tutarlılığı
- Alan ve düzey dahilinde meslek tercihlerinin tutarlılığı

4. Boyut: Özelliklerin Billurlaşması

- Ölçülen ilgilerle birlikte belli bir örüntü oluşması ve bunun derecesi

- İlginin olgunluk düzeyi
- Çalışma şevki
- İş değerlerinin belirginleşmesi derecesi
- İşin bireye kattığı durumların tartışılması
- Tercihlerin seçme ve planlama sorumluluğunun kabullenilmesi
- Meslek tercihinde bağımsızlık

5.Boyut: Meslek Tercihlerinde Akılcılık

- Yetenek ve tercihlerin uygunluğu
- Ölçülen ilgiler ve tercihlerin uygunluğu
- Tercih düzeyinin, seçilen ilgilerin ve meslek düzeyinin birbirine uygunluğu (Kuzgun, 2006; Yeşilyaprak, 2007).

2.5.2. Mesleki Olgunluk ile İlgili Araştırmalar

Mesleki olgunluk ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında araştırmaların çoğunluğunun lise öğrencileri üzerinde yapıldığı görülmektedir. Ek olarak yapılan araştırmalarda kişilik özellikleri, karar verme davranışı, akılcı olmayan inançlar ve sosyal destek gibi değişkenlerin kullanıldığı görülmektedir.

Smith (1998), lise öğrencileri ile yaptığı araştırmada mesleki olgunluk ve kariyer karar verme sürecinde etnik farklılıklarla ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda mesleki olgunluk ile iyimser bakış açısı arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Lee (2001) yapılan araştırmada 331 Koreli ve 266 Amerikalı 11.sınıf öğrenci ile Kore ile ABD arasındaki mesleki olgunluk düzeyleri karşılaştırmasını yapmıştır. Araştırma sonucunda iki kültürde de mesleki olgunluğun benzer olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra mesleki olgunluk düzeyinin kültüre bağlı olduğu tespit edilmiştir.

Patton ve Creed (2002), 377 lise öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada kız öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kendini mesleğine adanmanın kariyer gelişimiyle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Patton ve arkadaşları (2002), araştırmada okul bittikten 9 ay sonra bir grup 12 yaşındaki öğrenci incelenerek mesleki olgunluk seviyeleri, akademik başarıları ve psikolojik durumları incelenmiştir. Araştırma sonucunda okula ara vermeden devam eden öğrencilerin ara veren öğrenciler göre psikolojilerinin daha pozitif olduğu mesleki olgunluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Sürücü (2005), araştırmasında liselerdeki öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ve aile, arkadaş ve öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 455 kız, 434 erkek toplam 889 öğrenci üzerinde çalışma yapmıştır. Bu çalışmada Mesleki Olgunluk Ölçeği, Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ve Ekonomik Düzey Ölçeği kullanmıştır. Araştırma sonucunda kız öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi erkek öğrencilere göre daha yüksek bulunmakla birlikte, mesleki olgunluk düzeyi ile algılanan sosyal destek düzeyi arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Gülbahçe (2007), araştırmasında mesleki olgunluk düzeyi farklı öğrencilerin sosyal karşılaştırma ve benlik imgelerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Farklı liselerde eğitim gören 186 kız ve 234 erkek olmak üzere 420 öğrenci üzerinde araştırma yapmıştır. Mesleki Olgunluk Ölçeği, bilgi toplama formu, Sosyal Karşılaştırma Ölçeği ve Offer Benlik İmgesi Ölçeği kullanmıştır. Tarama modeli kullanarak betimsel bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonuçlarında mesleki olgunluk düzeyi farklı öğrencilerin sosyal karşılaştırmaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Benlik imgeleri arasında farklılıklar olduğu saptanmıştır. Farklı liselerde öğrenim gören öğrencilerin sosyal karşılaştırma açısından aralarında farklılık oluşmamasına rağmen mesleki olgunluk ve Offer Benlik İmgesi Ölçeği'nin alt boyutları açısından aralarında fark olduğu bulunmuştur.

Hamamcı ve Çoban (2007), mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlıkların akılcı olmayan inançlarla ilişkisini incelemek amacıyla Gaziantep Liselerinde okuyan 282 öğrencinin katıldığı bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada: Mesleki Olgunluk Ölçeği, Mesleki Kararsızlık Envanteri ve Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği kullanmışlardır. Araştırma sonucu: mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarla ilişkisinin akılcı olmayan inançlardan oldukça yüksek olduğu bulunmuş bunun yanı sıra meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar; mesleki olgunluktan ziyade mesleki kararsızlıkla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Harmancı (2007), lise öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada denetim odaklarına göre mesleki olgunluk düzeylerinin kariyer karar verme güçlüklerini ne derece yordadığını tespit etmek amacıyla 321 kız ve 241 erkek toplamda 562 öğrenci ile çalışma yapmıştır. Çalışmada Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, Rotter'in iç-dış odağı ölçeği ve Mesleki Olgunluk Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına mesleki olgunluk ve kariyer karar verme güçlükleri arasında negatif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Akbulut (2010), çalışmasında 341 kız, 182 erkek toplamda 523, 12. Sınıf öğrenci ile yaptığı çalışmada 12. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk ile umutsuzlukları arasındaki

ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada Mesleki Olgun Ölçeği ve Beck Umutsuzluk Ölçeğini kullanmıştır. Araştırma sonucunda umutsuzluk ve mesleki olgunluk arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulmuş, kız ve erkek ayrı ayrı incelendiğinde yine ilişkinin olumsuz ve anlamlı olduğu bulunmuştur.

Park (2015) 70 Üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada mesleki olgunluk ile kariyer kararsızlığı arasında negatif bir ilişki olduğunu, proaktif kişilik ile mesleki olgunluk arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Kariyer kararsızlığının mesleki olgunluğu olumsuz düzeyde etkilediği araştırma sonuçlarına göre bulunmuştur.

Altuntaş, Atlı ve Kış (2016), meta analiz çalışmasında, mesleki olgunluk düzeyinin cinsiyet değişkeni açısından etki büyüklüğünü belirlemek amacıyla 5034 kız, 5880 erkek toplam 10914 öğrenciye ulaşmışlardır. Araştırma sonucuna göre mesleki olgunluk düzeyinin kızlar lehine anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur.

Mesleki olgunlukla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında araştırmaların büyük kısmının lise öğrencileri üzerinde yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte mesleki olgunluğun kariyer kararsızlığı ve akılcı olmayan inançlarla olumsuz, sosyal destek, umut, pozitif davranış ve proaktif kişilik özellikleri gibi değişkenlerle olumlu yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

2.6. Kariyer Karar Verme Güçlüğü

Kariyer karar verme güçlüğü kavramı bireylerin kariyer süreçlerinde önemli bir yere sahiptir. Sampson, Peterson, Lenz ve Reardon, (1992), kariyer kararını bireyin meslek ya da eğitim programı, iş ya da okullarla ilgili seçim yapması olarak açıklamışlardır. Bireyin karar veremediği durumlarda yaşamdan zevk alamamasına, gündelik yaşam streslerini daha yoğun yaşamasına neden olurken, sağlıklı karar vermesi yaşamı pozitif algılamasını ve mutlu olmasını sağlar (Çolakkadıoğlu ve Güçray, 2007). Kariyer kararsızlığı bireyin kariyer sürecinde karar verme aşamasında yaşadığı güçlüklerle birlikte süreç öncesi, sonrası ve esnasında yaşanan bütün problemler olarak tanımlanmaktadır (Gati ve diğ. 2011). Bu süreçte verilen kararlar bireyin yaşam biçimi, duygu durumu, ekonomik durum, verimliliği ve bakımından uzun vadeli önemli etkiye sahiptir (Campbell ve Cellini, 1981).

Bireyin karar verme durumlarını etkileyen faktörlerden biri de kariyer karar verme güçlüğüdür. (Gati ve diğ. 1996). Gati ve arkadaşları (1996) kariyer karar verme güçlüğü, kariyer kararsızlığı konusunda yaptıkları araştırma sonucunda bireyin olması gereken kariyer karar verme sürecinden uzaklaşması olarak tanımlamışlardır. Kariyer kararsızlığı gibi kariyer karar verme güçlükleri de başa çıkılması gereken mesleki problemlerdendir (Gati ve Saka,

2001). Bireyin kariyer karar verme güçlüğü yaşaması hedefinden uzaklaşmasına ve kendisine daha az uygun olan kararlar vermesine neden olmaktadır. Her birey kariyer karar verme sürecinde güçlükle karşılaşmaz. Bazı bireyler kolayca kariyer kararı verebilirken, bazıları da kariyer kararı verme sürecinde ya da öncesinde güçlüklerle karşılaşmaktadırlar (Gati, Krausz ve Saka, 2001). Bu güçlükler bireyin karar verme sorumluluğunu almayarak başkasının bu sorumluluğu almasını beklemesi, kararın zamanında verilmeyerek ertelenmesi ya da karar vermekten kaçınma gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Gati ve diğ. 1996).

Gati ve diğ.(1996) bireyin karar verme sürecinde kariyer karar verme güçlüklerini baş edilmesi gereken bir problem olarak belirtmekle birlikte: ortaya çıktıkları zamana, güçlüğün kaynağına, güçlüğün karara etkisine ve güçlüğün aşılması için gerekli müdahale şekline göre kategorilere ayırmışlardır. Bunlardan bir ya da birkaçının kariyer kararsızlığına neden olabileceğini belirtmişlerdir.

Birey kariyer kararı verirken bir dizi problemle karşılaşabilir. Bunun sonucunda da karar teorileri uygulayabilir. Bireyin kariyer kararı vermek zorunda olması, başarmak istediği hedeflerinin bulunması, seçeneklerinin bulunması ve seçeneklerle ilgili oluşan faktörlerin bulunması karar teorilerini uygulamasına neden olur (Pitz ve Haren, 1980).

2.6.1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisi

Gati ve diğerleri (1996), kariyer karar verme güçlüklerini daha iyi açıklayabilmek için üç kategoriden oluşan “Kariyer karar verme güçlükleri taksonomisi”sini geliştirmişlerdir. Bu kategoriler:

1.Hazırlık Eksikliği: Kariyer karar verme güçlüklerinin hazırlık aşamasında bireyin yaşadığı güçlüklerdir. Bireyin karar vermeye hazır olmadığını ya da karar için bireyin uygun olmadığını gösteren güçlüklerdir. Bu güçlüklerin kaynağı genel kararsızlık, motivasyon düşüklüğü ve fonksiyonel olmayan inançlardır.

Genel kararsızlık: Bireyin karar verme aşamasında yaşadığı genel güçlük durumunu ifade eder. Bireyin yaşadığı kararsızlık aynı zamanda başarısızlık ve sorumluluk almaktan kaçınmayı da beraberinde getirir. Genel kararsızlık yaşayan birey karar vermeyi erteler ya da verdiği kararı sürekli değiştirir. Kararlarından emin olmak için onaylanmak isterler.

Motivasyon eksikliği: Bireyin motivasyon eksikliğinin yüksek olması karar vermede isteksizliğini, içinde bulunulan durumda karar vermek istemediğini ve karar vermek için zaman ve çaba harcamaya gerek duymadığını göstermektedir.

Fonksiyonel olmayan inançlar: Bireyin mantık dışı inançları ve beklentilerini ifade eder. Bireyin kendisine uygun meslek olmamasını düşünmesi veya hayallerini seçtiği meslekle gerçekleştireceğini düşünmesi fonksiyonel olmayan inançlardan kaynaklanır.

2.Bilgi Eksikliği: Bireyin kariyer kararı sürecinde bilgi yetersizliğinden kaynaklanan yaşadığı güçlüklerdir. Bilgi eksikliği kategorisi; karar verme süreci, benlik, meslekler ve ek bilgi toplama yollarından kaynaklanan bilgi eksiklikleri alt kategorilerinden oluşmaktadır.

Benlik: Bireyin kendi özelliklerinin farkında olmamasından kaynaklanır. Birey ne istediğini bilmez. Karar sürecinde nelere dikkat etmesi gerektiğinin farkında değildir. İlgi değer ve yetenekleri konusunda farkındalık düzeyi düşüktür. Bunun sonucunda kariyer karar verme güçlüğü yaşamaktadır.

Meslek: Bu alanda kariyer karar verme güçlüğü yaşayan bireyler, kendisine uygun meslekler hakkında yeterli bilgi sahibi olmamakla birlikte alternatif oluşturamamaktadırlar.

Ek bilgi toplama yolları: Bu alanda güçlük yaşayan bireyler kariyer karar verme süreci ile ilgili ne tür ve nereden hizmet alacakları konusunda yeterli bilgiye sahip değildirler. Ayrıca ne tür ve hangi konularda araştırma yapacaklarını, bilgi edinme yollarını bilme konusunda güçlük yaşamaktadırlar.

3.Tutarsız Bilgi: Güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan güçlüklerdir. Bu kategoride içsel çatışmalar, dışsal çatışmalar ve güvenilir olmayan bilgiler olarak üç alt kategoriden oluşmaktadır (Öztemel, 2013).

İçsel çatışmalar: Bireyin karar verme sürecinde verdiği kararlar ilgili birçok olumlu durumun yanında olumsuz bir durumun bulunması sonucu yaşadığı güçlüklerdir.

Dışsal çatışmalar: Bireyin verdiği kararlar, kendisi için önemli kişilerin söyledikleri arasındaki çelişkilerdir. Kendi tercihi ile önemli kişilerin kendisi için düşündüklerinin çelişmesi sonucu yaşanabilir.

Güvenilir olmayan bilgiler: Bireyin kaynağı belli olmayan ya da güvenilir olmayan kaynaklardan edindiği bilgilerden kaynaklanan güçlüklerdir.

Bireyin kariyer karar verme güçlüğü yaşaması kendine uygun olmayan tercihler yapmasına neden olabilir (Gati ve diğ. 1996). Ayrıca bireyin kişisel özelliklerinin farkında olmaması, sürecin kısıtlılığı, mesleklerle ilgili birden fazla seçeneğin olması da güçlük oluşturmaktadır (Aydın, 2014).

Saka, Gati ve Kelly (2008) Kariyer karar verme güçlükleri taksonomisinde belirtilen faktörler dışında bireyin kişisel ve duygusal yönden de güçlükler yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle yeni bir model (“duygusal ve kişilikle ilgili kariyer karar verme güçlükleri”) geliştirmişlerdir. Ülkemizde Öztemel (2013)’in uyarladığı “Duygusal ve Kişilikle ilişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği”ni geliştirmişlerdir.

Literatürde kariyer karar verme güçlükleri taksonomisi dışında karar kuramları da bulunmaktadır. Bu kuramlar:

Klasik Karar Verme Kuramı:

Tüm seçenekleri değerlendirdikten sonra, objektif olarak değerlendirmeler yaparak karar vermeyi temel alır, kuralcı teori olarak ta bilinir. Klasik karar verme kuramını Mitchel ve Krumboltz (1984), matematiksel analizler sonucunda en yüksek gerçekleşme olasılık sonucunu değerlendirme olarak açıklamışlardır. Kuramın iki temel özelliği olasılık ve kullanılabilirliktir. Kuramda karar verme süreci ile ilgili tüm ihtimaller araştırılmakta, araştırma sonucu ortaya çıkan seçeneklerin kullanılabilirliği ve değer bakımından analiz edilerek karar verilmektedir. Gati ve Tal (2008) klasik karar verme modelinin kariyer kararı verme açısından uygulama zorluklarının olduğunu belirtmiştir.

Gelatt’ın Karar Verme Modeli

Kuram karar verme aşamasında: karar verme durumu, seçenekler ve olası sonuçlar üzerinde durur. Birey karar sürecinde olasılıklarla ilgili ne kadar çok bilgi sahibi olur, seçenekleri tanırsa karşılaşacağı riskler hakkında daha çok bilgi sahibi olur. Gelatt bireyin yordama ve değer sistemlerine ihtiyacı olduğunu vurgulamaktadır. Bu sistemleri de modelleştirmiştir.

- Yordayıcı sistem: seçenekleri oluşturup seçeneklere ulaşabilme ihtimalleri,
- Değer sistemi: muhtemel sonuçların tahmin edilerek seçeneklerin sıralanması,
- Karar sistemi: karar için önem sırasının oluşturulması (Kuzgun 2005).

Hilton’un Karar Verme Modeli:

Hilton mevcut karar kuramlarının yetersiz olduğunu belirtmiştir, meslek kararını yeterince açıklayamadığını savunmuştur. Kararın ne zaman verildiği, ne zaman sona erdiği ve

uygun karar seçeneği bulunulamadığı zamanlarda ne yapıldığı sorularına cevap veremediğini belirtmiştir. Meslek kararı vermede bilişsel tutarsızlığı azaltmanın önemli olduğunu vurgulamıştır. Bireyin bilişsel tutarsızlığı azaltarak meslek kararına ulaşacağını belirtmiştir. Hilton bilişsel tutarsızlığı arttıran bir takım faktörler (kısa zamanda karar verilecek olması, çevresel faktörler, karar verme ile ilgili toplum baskısı, kariyerle ilgili değişiklik ihtimali, karar konusunda kişinin yetersizliği, kişi için birçok meslek seçeneğinin bulunması) olduğunu ifade etmiştir.

Kariyer Karar Verme Güçlükleri ile İlgili Araştırmalar

Kariyer karar verme güçlüğü ile ilgili yapılan araştırmaların hem kariyer karar verme güçlüklerini betimlemeye yönelik hem de kariyer karar güçlükleriyle ilişkili kavramlara yönelik olduğu görülmektedir. Kariyer karar verme güçlükleri cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey ve akademik başarı gibi değişkenlerle birlikte incelendiği gibi, benlik saygısı ve yardım arama davranışı gibi değişkenlerle birlikte de incelenmiştir.

Bacanlı (2012) 9. sınıf öğrencilerinin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların kariyer karar verme güçlüklerini ne derece yordadığını incelemek, aynı zamanda; cinsiyet, yaş, algılanan sosyoekonomik düzey ve akademik başarı düzeyine meslek seçim kararını verip vermeme durumlarını karşılaştırmak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmasında 119 kız ve 69 erkek öğrenciden oluşan 118 kişilik bir gruba Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanarak veri toplanmış, bu veriler çoklu doğrusal regresyon analizi ve t testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda dışsal kontrolün mesleki karar verme güçlüklerinin anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre, kariyer kararını vermiş olanların kariyer kararı vermeyenlere göre, akademik başarısını yüksek algılayanlar algılamayanlara göre kariyer karar verme güçlükleri ortalamalarının anlamlı olarak düşük çıktığı bulunmuştur.

Bacanlı, Eşici ve Özünü (2013), 9. sınıf 508 öğrenci, 10.sınıf 426 öğrenci, 11.sınıf 349 öğrenci ve 12.sınıf 477 öğrenci olmak üzere toplam 1760 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışma ile lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin sınıflara, cinsiyete, algılanan akademik başarıya, algılanan sosyo-ekonomik düzeye karar verip vermeme durumlarına göre ve verilen karara güven dercesine göre değişimlerini incelemek amacıyla araştırma yapmışlardır.

Bu çalışmada Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği ve Demografik Bilgi Formunu kullanmışlardır. Verilerin analizinde t testi ve Manova kullanılmış olup araştırma sonucunda:

kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre Hazırlık Eksiği, Bilgi Eksikliği ve Tutarsız Bilgi alt ölçeklerinin ölçtüğü kariyer karar verme güçlüğü'nün anlamlı olarak az olduğu saptanmıştır.

Bacanlı ve Hamamcı (2015), 15-21 yaşları arasında bulunan 9.sınıf 1370, 10.sınıf 1221, 11.sınıf 884, 12.sınıf 1268 olmak üzere 4743 öğrenci ile yaptıkları çalışmada Gati ve Saka'nın (2001) geliştirdiği ve Bacanlı'nın Türkiye'ye uyarladığı Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nin faktör yapısını ve güvenilirliğini yeniden incelemişlerdir. Confirmatory faktör analizi ve pearson-moment korelasyon katsayısı ile verileri analiz etmişlerdir. Araştırma sonucunda orijinal kariyer karar verme güçlükleri ölçeği ile uyarlanan ölçek arasında yapı tutarlılığın olduğu, iç tutarlılık ve test tekrar katsayılarının da bir birine yakın olduğu bulunmuştur.

Doğan ve Bacanlı (2012) kariyer karar verme programın kariyer karar verme güçlülüklerine etkisini incelemişlerdir. Deney ve kontrol grubu oluşturarak ön-test ve son-test uygulamışlardır. Deney ve kontrol grubunu oluştururken iki farklı liseden 400 öğrenci arasından rasgele seçilmişlerdir. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'yle ölçüm yapmışlardır. Kovaryans analizi yapılmıştır. Kariyer karar verme programı uygulanan deney grubunun kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı bulunmuştur.

Şekerli (2016), araştırmasında 8.sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ve benlik saygılarının kariyer karar verme güçlüklerini ne derece yordadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu araştırma 400 (kız ve erkek) öğrenci ile yapılmıştır. Öğrencilere 8.Sınıflar için Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği ve Coopersmith Özsaygı Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kariyer karar verme güçlüğü'nü: benlik saygısı, akademik başarı algısı, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek öğrenciler ve lise tercihine karar vermiş öğrenciler daha az yaşamaktadır. Ayrıca öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinden aldıkları puanların yaş, cinsiyet ve anne babanın eğitim durumuna göre farklılıklar gösterdiği bulunmuştur.

Gati, Osipow, Krausz ve Saka (2000) Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nin geçerliliğini incelemek için 95 kariyer danışmanı ve 259 genç yetişkin üzerinde çalışma yapmışlardır. Yaptıkları çalışma sonucunda kariyer danışmanlarının ve genç yetişkinlerin (danışanların) düşünceleri bakımından bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlükler göre tutarsız bilgi ve hazırlık eksiliğinden kaynaklanan güçlüklerin daha çok yaşandığı konusunda kariyer danışmanlarıyla danışanların görüşlerinin birbirine yakın olduğu bulunmuştur.

Gati ve Ark.(1996) Karar teorisine dayanan karar verme güçlükleri taksonomisini geliştirmişlerdir. Taksonomiye deneysel olarak teorik modeldeki çeşitli zorlukları incelemek

için bir ölçek oluşturmuşlarıdır. Anket kariyer karar ma sürecinin başında bulunan 19-23 yaş arasındaki 259 İsraili gence ve 17-23 yaş arasında 304 Amerikalı niversite öğrencisine uygulanmıştır. Uygulama sonucunda 10 alt boyuttan oluşan 8. sınıflar için kariyer karar verme güçlükleri leği geliştirilmiştir. Zhou ve Santos (2007), 109 İngiliz ve 86 Çinli uluslararası niversite ğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada anlamlı bir kültürel farklılık bulunmadığı ve Çinli katılımcıları kültürler arası uyumunun kariyer karar verme güçlükleriyle ilişkisinin olmadığı görülmüştür.

Vertsberger ve Gati (2016) 300 İsraili genç ile yaptıkları araştırmada katılımcıların yardım alma davranışlarının kariyer karar verme güçlükleriyle ve kariyer kararlarıyla pozitif olarak ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda ayrıca aile, arkadaş ve internet gibi kolay erişebildikleri destek türlerinden yardım alma konusunda daha istekli oldukları bulunmuştur. Yararlı olduğu kanıtlanmış destek türlerinden daha az istekli oldukları bulunmuştur.

Kariyer karar verme güçlükleriyle ilgili araştırmalar incelendiğinde benlik saygısı ve yardım arama gibi değişkenlerin kariyer karar verme güçlükleriyle pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Kariyer karar verme güçlüklerini azaltmaya yönelik ise bir deneysel çalışmaya rastlanmıştır. Bu araştırmada 30 lise ğrencisi için hazırlanmış olan karar verme programının etkililiği incelenmiştir. 15 kişi deney, 15 kişi kontrol gruplarından oluşan deneysel işlemin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğu tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Gerçekleştirilen araştırma ön-test son-test kontrol gruplu yarı deneysel bir çalışmadır. Yarı deneysel çalışmalar yansız atamanın kullanılmadığı, desende yer alan grupların belirli değişkenler üzerinden eşleştirildiği deneysel çalışmalardır. Yarı deneysel çalışmalarda eşleştirilmiş gruplar işlem gruplarına yansız olarak atanmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün ve diğ., 2017). Gerçekleştirilen çalışmada araştırmanın yapıldığı okulda 8. sınıf öğrencilerinin tamamına 8. Sınıflar İçin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ) ve Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ) uygulanmış, 8. Sınıflar İçin KKVGÖ'den yüksek puan alan öğrenciler belirlenmiştir. Bu öğrenciler yansız olarak deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Çalışmanın araştırma deseni Tablo 1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırma deseni

Gruplar	Ön-Test (KKVGÖ ve MOÖ)	Müdahale	Son-Test (KKVGÖ ve MOÖ)
Deney	X	6 hafta	X
Kontrol	X	-	X

KKVGÖ: Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği

MOÖ: Mesleki Olgunluk Ölçeği

Tablo 1 incelendiğinde deney ve kontrol grubunun tamamına 8. Sınıflar İçin KKVGÖ uygulandığı görülmektedir. Deney grubuna 6 haftalık grup rehberliği programı uygulanırken, kontrol grubuna herhangi bir uygulama yapılmamıştır. 6 haftalık program tamamlandıktan bir hafta sonra her iki gruba da 8. Sınıflar İçin KKVGÖ ve Mesleki Olgunluk Ölçeği yeniden uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında deney grubuna uygulanan ve kariyer karar verme güçlüklerinin azaltılmasını amaçlayan grup rehberliği programı araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Haftalık 90 dakikadan oluşan program sınıf içerisinde araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

3.2. Deney ve Kontrol Grubu

Araştırmanın deney ve kontrol grubunu 2017-2018 eğitim öğretim döneminde Gaziantep Vali Lütfullah Bilgin Ortaokulu'nda eğitim alan 117 öğrenci oluşturmaktadır. 117 öğrencinin tamamına 8.Sınıflar için KKVGO ve Mesleki Olgunluk Ölçekleri uygulanmıştır. 8.Sınıflar için Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nden öğrenciler arasından en yüksek puan alan 44 öğrenci belirlenerek, deney ve kontrol gruplarına seçkisiz olarak atanmıştır. Deney ve kontrol gruplarında 22'şer öğrenci bulunmaktadır. Deney grubunda yer alan öğrencilerin 12'si erkek 10'u ise kızdır. Kontrol grubundaki öğrencilerin ise 7'si erkek 15'i kızdır. Deney ve kontrol grubunun ölçme araçlarından aldığı ortalama puanlara ilişkin detaylı bilgiler Tablo 2' de yer almaktadır.

Tablo 2. Deney ve Kontrol Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Ön-Test Sonuçları

Deney Grubu				Kontrol Grubu		
Ölçek	n	Ortalama	Ss	n	Ortalama	Ss
KKVGÖ	22	115,09	2,72	22	114,95	2,68
MOÖ	22	138,68	3,95	22	139,77	3,76

Tablo 2'de 22 kişilik deney grubu ve 22 kişilik kontrol grubuna Kariyer Karar Verme Güçlüğü ile Mesleki Olgunluk ölçeklerinden almış oldukları puanların ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Deney grubundaki öğrencilerin KKVGO ortalama puanı 115,09 iken standart sapması 2.72'dir. Kontrol grubundaki öğrencilerin KKVGO ortalama puanları 114,95 iken standart sapmaları 2,68'dir. Araştırmada deney ve kontrol gruplarının oluşturulmasında 8. Sınıflar İçin KKVGO'den elde edilen ön-test puanları temel alınmıştır. 8. Sınıflar İçin KKVGO den yüksek puan alan öğrenciler, yani kariyer karar verme güçlüğünü daha yoğun yaşayan öğrenciler deney ve kontrol gruplarına seçkisiz olarak atanmıştır. Deney ve kontrol grubunda yer alan öğrencilerin KKVGO ön-test puanları birbirine benzer düzeydedir. Deney ve kontrol

gruplarının ön-test puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bilgilere bulgular kısmında yer verilmiştir.

3.3. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Mesleki Rehberlik Programının Geliştirilmesi

Karar verme güçlükleri ile baş edilmesini ve kariyer gelişimini desteklemesi hedeflenen programın geliştirilmesi sürecinde öncelikle kariyer danışmanlığı alanı ile ilgili alanyazın incelenmiştir. Son yıllarda bu alanda en fazla araştırma yapılan ve öncelenen konulardan birinin kariyer karar verme süreci olduğu görülmektedir (Doğan, 2010). Super'e göre, kariyer gelişim sürecinde bireyin geldiği noktayı gösteren mesleki olgunluk kavramı da, kariyer karar verme süreci ile iç içe değerlendirilmektedir (Kuzgun, 2014). Ergenlerden bazıları meslek alanlarını araştırıp alternatifleri değerlendirerek kendilerine uygun bir meslek seçerken bazıları karar vermek için gerekli olan mesleki olgunluğa sahip olmayabilmektedirler. Dolayısıyla mesleki olgunluğun düşük olması kariyer kararlarını vermede güçlükler ortaya çıkarmaktadır (Yeşilyaprak, 2012). Geliştirilen programda bu nedenlerle mesleki olgunluğun üst bir kavram olarak etkisi göz önünde bulundurulmuş ancak etkinlik kariyer karar verme sürecine yönelik olarak oluşturulmuştur. Kariyer karar verme programının, yukarıda sözü edilen nedenlerle mesleki olgunluk düzeylerinde de farklılık ortaya çıkarması beklenmiş ve buna yönelik değerlendirme araçları da kullanılmıştır.

Kariyer karar verme güçlükleri alanında karşımıza çıkan ve en kapsamlı bilgileri sağlayan araştırmacılar Gati ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen kariyer karar verme güçlükleri taksonomisi, programın geliştirilmesinde temel alınmıştır. Alanyazından sağlanan bilgiler doğrultusunda taksonominin bazı alt boyutlarına ağırlık verilirken bazılarının dışarıda bırakılması uygun görülmüştür. Programın dayandırıldığı alt boyutlar ve gerekçeleri aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

1. Kariyer karar verme alanında geliştirilen ön elemeli kariyer karar verme modeli (Gati ve Asher, 2001) ve Bilişsel Bilgi işleme Modeline dayalı geliştirilen Kariyer Karar Verme Döngüsü (KKVD) gibi modellerin, daha çok üniversite öğrencileri ve yetişkinlere yönelik olduğu görülmektedir (Doğan, 2010). Mevcut program ise 8. sınıf öğrencilerine yönelik geliştirilmiştir. Bu nedenle yetişkinlerle 8. sınıfa devam eden bireylerin bilişsel farklılıkları göz önünde bulundurularak daha az derinlikli ancak daha fazla pekiştirmeye yönelik etkinlikler hazırlanmıştır. Karar verme taksonomisinin hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutlarının tümü ele alınmış ancak sözü edilen bağlamda değerlendirilmiştir.

2. Gati ve Asher (2001)'e göre, kariyer karar verme sürecinin en önemli amacı; bireyi yetenek, ilgi ve değerleri yani sahip olduğu özelliklerle en uyumlu kariyer seçeneklerini

bulmaktır. Bu nedenle programda bireyin sahip olduğu özelliklerin farkına varılmasına yönelik etkinliklere ağırlık verilmiştir.

3. Ön elemeli kariyer karar verme modelinin (Gati ve Asher, 2001), kariyer karar verme güçlüklerini azaltmadaki etkililiği yetişkinler üzerinde test edilmiş ve motivasyon eksikliği, işlevsel olmayan inançlar ve dış çatışmalar boyutlarında etkili olmadığı görülmüştür (Gati ve diğerleri, 2001). Bu nedenle 8. sınıf öğrencilerine yönelik geliştirilen mevcut programda bu alt boyutlara ilişkin etkinlikler hazırlanmamıştır. Bu alt boyutların daha çok bilişsel davranışçı modellerin kapsamına girmesi ve müdahale yöntemlerinin de aynı yaklaşımla hazırlanması gerektiğinin düşünülmesi de alt boyutlara yer verilmemesinin nedenlerindendir. Programın genel yapısı gelişimsel bakış açısıyla hazırlanmış ve etkinlikler buna yönelik oluşturulmuştur. Programda yer verilmeyen ve kariyer verme güçlükleri kavramının bileşenlerinden olduğu bilinen bu alt boyutların eksikliğinin, bu çalışmanın bir sınırlılığı ve zayıf yönü olduğu düşünülmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında Gati ve Saka (2001) tarafından geliştirilen ve Bacanlı (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan 8. Sınıflar İçin KKVGO ile Kuzgun ve Bacanlı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki Olgunluk Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunun (yaş, cinsiyet, aile gelir durumu, anne baba eğitim durumu) doldurulması beklenmiştir. İlk aşamada 117 kişiden toplanan verilerde toplam puanlar hesaplanarak 8. Sınıflar İçin KKVGO puanlarına göre sıralama yapılmıştır. Çalışmaya puanı en yüksek 44 katılımcı dahil edilerek deneysel işleme başlanmıştır. 6 haftalık deneysel işlemin tamamlanmasının ardından öğrencilere son-testler uygulanmıştır. Yarı deneysel çalışmanın analizlerinde kişi sayısının az olması ve çarpıklık ve basıklık (skewness ve kurtosis) katsayılarının -1 ile +1 aralığında olmaması sorucu normal dağılım sağlanamamıştır. Normal dağılımın sağlanmaması nedenleriyle nonparametrik testlerden Mann Whitney U ve Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Deney ve kontrol gruplarının karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, ön-test ve son-test karşılaştırmalarında ise Wilcoxon İşaretli Sıralar testi kullanılmıştır. Aşağıda araştırmada kullanılan ölçme araçlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.4.1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği

KKVGO Gati ve Saka (2001) tarafından geliştirilmiştir. Bacanlı (2008) ise ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışmasını yapmıştır. Ölçeğin Türkçe formu 34 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 7'li derecelmeli likert tipinde puanlanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama

çalışmaları 2500 öğrenci üzerinden yürütülmüştür. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla orijinalinde olduğu gibi ADTREE analizi uygulanmıştır. Ölçme aracı orijinalinde olduğu gibi 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi olarak isimlendirilmiştir. Hazırlık eksikliği boyutu motivasyon eksikliği, genel kararsızlık ve fonksiyonel olmayan inançlar alt boyutlarından, bilgi eksikliği boyutu süreç hakkında benlik hakkında ve meslekler hakkında bilgi eksikliği alt boyutlarından, tutarsız bilgi boyutu ise kendisi ve meslekler hakkında tutarsız bilgi, içsel çatışmalar ve dışsal çatışmalar alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek toplam 38 maddeden oluşmaktadır. 38 maddenin 2'si dolgu maddesidir. Ölçekten alınacak puan 36 ile 180 arasında değişiklik göstermektedir. Ölçekten alınan puan yükseldikçe kariyer karar verme gücü de yükselmektedir. Ölçme aracının güvenilirliğini test etmek amacıyla iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin tümüne ait Cronbach alfa değeri .82 iken, hazırlık eksikliği için .45, bilgi eksikliği için .90 ve tutarsız bilgi için .82 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada ölçeğin 8.sınıf öğrencilerine uyarlanmış versiyonu kullanılmıştır. KKVGO'nin 8.sınıf öğrencilerine uyarlama çalışması Bacanlı, Doğan ve Hamamcı (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışmasına 2131'i kız 1863'ü erkek toplam 3994 öğrenci dahil olmuştur. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi çalışmasından elde edilen sonuçlar ölçeğin 8.sınıf versiyonunun Bacanlı (2008) ve Gati ve Saka (2001)'nin ölçek formlarıyla uyumlu sonuçlar vermektedir. Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için ise Cronbach alfa katsayıları hazırlık eksikliği için .56, bilgi eksikliği için .92 tutarsız bilgi için .93 ve ölçeğin tamamı için .94 olarak hesaplanmıştır.

3.4.2. Mesleki Olgunluk Ölçeği

Mesleki Olgunluk Ölçeği Kuzgun ve Bacanlı (2005) tarafından geliştirilmiştir. Başlangıç aşamasında ölçeğin deneme formunda 54 madde yer almaktadır. Bu 54 maddenin 25'i istendik yöndeyken 29'u istenmedik yöndedir. Ölçme aracındaki maddeler 5'li likert tipinde puanlanmaktadır. Ölçeğin deneme uygulaması 100 öğrenci üzerinden hesaplanmıştır. 100 kişi üzerinden ölçeğin ölçüt grup geçerlikleri ve güvenilirlik hesaplamaları gerçekleştirilmiştir.

Yapılan analizler çerçevesinde matematik alanını tercih eden öğrencilerin edebiyat alanını tercih eden öğrencilere göre mesleki olgunluk ölçeği puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine ÖSS (Öğrenci Seçme Sınavı) 'den yüksek puan alan öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin düşük puan alanlara göre anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde lise öğrencilerin mesleki olgunluk puanları ortaokul

öğrencilerin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir. Tüm bu veriler Mesleki Olgunluk Ölçeği'nin geçerliğine ilişkin kanıt olarak belirtilmektedir. Mesleki olgunluk ölçeğinin güvenirlik analizleri kapsamında iç tutarlılık ve kararlılık düzeyleri hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach alfa katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. Kararlılığının göstergesi olan test tekrar test katsayısı ise .82 olarak bulunmuştur.

3.4.3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda araştırma grubunda yer alan öğrencilere ilişkin betimsel bilgilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. Kişisel Bilgi Formunda yaş, cinsiyet, aile gelir durumu, anne ve babanın eğitim durumu, son dönem not ortalaması, akademik başarıya ilişkin algı ve okul dışı aktivitelere katılma durumuna ilişkin bilgiler yer almaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bulgular bölümünde deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin 8. Sınıflar İçin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği ve Mesleki Olgunluk Ölçeklerinden aldıkları ön-test ve son-test puanlarına göre karşılaştırmaları yer almaktadır. Deney ve kontrol grubuna ilişkin karşılaştırma sonuçları verilmeden önce araştırma grubunun 8. Sınıflar İçin KKVGO'den almış oldukları puan ortalamaları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Araştırma Grubunun Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel Bilgiler

Boyut	n	\bar{X}	Ss
Hazırlık Eksikliği	117	28.12	4.18
Bilgi Eksikliği	117	27.94	11.55
Tutarsız Bilgi	117	28.07	10.90
Kariyer Karar Verme Güçlükleri Toplam Puan	117	84.29	23.40

Tablo 3'de 8. Sınıflar İçin KKVGO'nün Hazırlık Eksikliği, Bilgi Eksikliği, Tutarsız Bilgi ve Kariyer Karar Verme Güçlükleri toplam puanına ilişkin ortalama ve standart sapma bilgilerine yer verilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde Hazırlık Eksikliği boyutuna ilişkin ortalama puanın 28.12 standart sapmanın 4.18 olduğu görülmektedir. Bilgi Eksikliği boyutuna ilişkin ortalama puan 27.94, standart sapma ise 11.55'dir. Tutarsız Bilgi boyutuna ilişkin ortalama puan 28.07 iken standart sapma 10.90'dır. Son olarak kariyer karar verme güçlükleri toplam puanına ilişkin ortalama değerin 84.29 ve standart sapmanın 23.40 olduğu belirlenmiştir.

4.1. Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Mesleki Olgunluk Ölçeği Ön-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması

Aşağıdaki tabloda KKVGO ön-test puanlarının deney ve kontrol gruplarına göre Mann Whitney U-testi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ön-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre U-Testi Sonuçları

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Deney	22	22,52	495,50	241,50	,99
Kontrol	22	22,48	494,50		

8. sınıf öğrencilerinden kariyer karar verme programına katılanlarla, bu programa katılmayanların uygulama öncesindeki 8. Sınıflar İçin KKVGO'den aldıkları toplam puanların Mann Whitney U-testi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir. Buna göre 6 haftalık bir deneysel çalışma öncesinde, kariyer karar verme programı” programına katılan öğrenciler ile katılmayan öğrencilerin karar verme güçlükleri arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur, $U=241,50$, $p>.05$. Bu bulgu, program öncesinde deney ve kontrol grupları arasında 8. Sınıflar İçin KKVGO puanları açısından anlamlı bir fark olmadığını ve araştırmada grupların homojen olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Mesleki Olgunluk Ön-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre U-Testi Sonuçları

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Deney	22	21,77	479	226	,70
Kontrol	22	23,23	511		

8. sınıf öğrencilerinden kariyer karar verme programına katılanlarla, bu programa katılmayanların uygulama öncesindeki mesleki olgunluk testinden aldıkları puanların Mann Whitney U-testi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir. Buna göre 6 haftalık bir deneysel çalışma öncesinde, kariyer karar verme programı” programına katılan öğrenciler ile katılmayan öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur, $U=226$, $p>.05$. Bu bulgu, program öncesinde deney ve kontrol grupları arasında mesleki olgunluk puanları açısından anlamlı bir fark olmadığını ve araştırmada grupların homojen olduğunu göstermektedir.

4.2. Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Son-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması

Aşağıdaki tabloda KKVGO son-test puanlarının deney ve kontrol gruplarına göre Mann Whitney U-testi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 6. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre U-Testi Sonuçları

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Deney	22	14,27	314	61	,00
Kontrol	22	30,73	676		

8. sınıf öğrencilerinden kariyer karar verme programına katılanlarla, bu programa katılmayanların uygulama sonrasındaki 8. Sınıflar İçin KKVGO'den aldıkları toplam puanların Mann Whitney U-testi sonuçları Tablo 5'de verilmiştir. Buna göre, kariyer karar verme programı programına katılan öğrenciler ile katılmayan öğrencilerin karar verme güçlükleri arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur, $U=61$, $p<.01$. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, kariyer karar verme programına katılan öğrencilerin, katılmayan öğrencilere göre karar verme güçlüklerinin daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, kariyer karar verme programının, 8.sınıf öğrencilerinin karar verme güçlüklerini düşürmede etkili olduğunu göstermektedir.

4.3. Deney ve Kontrol Gruplarının Hazırlık Eksikliği Puanlarının Son-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması

Aşağıdaki tabloda KKVGO hazırlık eksikliği alt boyutu son-test puanlarının deney ve kontrol gruplarına göre Mann Whitney U-testi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 7. Hazırlık Eksikliği Alt Boyutu Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre U-Testi Sonucu

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Deney	22	15,66	344,50	91,50	,00
Kontrol	22	29,34	645,50		

8. sınıf öğrencilerinden kariyer karar verme programına katılanlarla, bu programa katılmayanların uygulama sonrasındaki 8. Sınıflar İçin KKVGO “Hazırlık Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanların Mann Whitney U-testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir. Buna göre 6 haftalık bir deneysel çalışma sonucunda kariyer karar verme programı programına katılan öğrenciler ile katılmayan öğrencilerin hazırlık eksiklikleri arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur, $U=91,50$, $p<.01$. Sıra ortalamaları dikkate alındığında kariyer karar verme programına katılan öğrencilerin, katılmayan öğrencilere göre hazırlık eksikliklerinin daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, kariyer karar verme programının, 8.sınıf öğrencilerinin hazırlık eksikliklerini düşürmede etkili olduğunu göstermektedir.

4.4. Deney ve Kontrol Gruplarının Bilgi Eksikliği Puanlarının Son-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması

Aşağıdaki tabloda KKVGO bilgi eksikliği alt boyutu son-test puanlarının deney ve kontrol gruplarına göre Mann Whitney U-testi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 8. Bilgi Eksikliği Alt Boyutu Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre U-Testi Sonuçları

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Deney	22	15,82	348	95	,00
Kontrol	22	29,18	642		

8. sınıf öğrencilerinden kariyer karar verme programına katılanlarla, bu programa katılmayanların uygulama sonrasındaki 8. Sınıflar İçin KKVGO “Bilgi Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanların Mann Whitney U-testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Buna göre 6 haftalık bir deneysel çalışma sonucunda, kariyer karar verme programı programına katılan öğrenciler ile katılmayan öğrencilerin bilgi eksiklikleri arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur, $U=95$, $p<.01$. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, kariyer karar verme programına katılan öğrencilerin, katılmayan öğrencilere göre bilgi eksikliklerinin daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, kariyer karar verme programının, 8.sınıf öğrencilerinin bilgi eksikliklerini düşürmede etkili olduğunu göstermektedir.

4.5. Deney ve Kontrol Gruplarının Tutarsız Bilgi Puanlarının Son-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması

Aşağıdaki tabloda KKVGO tutarsız bilgi alt boyutu son-test puanlarının deney ve kontrol gruplarına göre Mann Whitney U-testi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 9. Tutarsız Bilgi Alt Boyutu Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre U-Testi Sonuçları

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Deney	22	14,75	324,50	71,50	,00
Kontrol	22	30,25	665,50		

8. sınıf öğrencilerinden kariyer karar verme programına katılanlarla, bu programa katılmayanların uygulama sonrasındaki 8. Sınıflar İçin KKVGO “Tutarsız Bilgi” alt boyutundan aldıkları puanların Mann Whitney U-testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre 6 haftalık bir deneysel çalışma sonucunda, kariyer karar verme programı programına katılan öğrenciler ile katılmayan öğrencilerin tutarsız bilgileri arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur, $U=71,50$, $p<.01$. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, kariyer karar verme programına katılan öğrencilerin, katılmayan öğrencilere göre tutarsız bilgilerinin daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, kariyer karar verme programının, 8.sınıf öğrencilerinin tutarsız bilgilerini düşürmede etkili olduğunu göstermektedir.

4.6. Deney ve Kontrol Gruplarının Mesleki Olgunluk Puanlarının Son-Test Sonuçlarının Karşılaştırılması

Aşağıdaki tabloda Mesleki Olgunluk Ölçeği son-test puanlarının deney ve kontrol gruplarına göre Mann Whitney U-testi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 10. Mesleki Olgunluk Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre U-Testi Sonuçları

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Deney	22	27,14	597	140	,01
Kontrol	22	17,86	393		

8. sınıf öğrencilerinden kariyer karar verme programına katılanlarla, bu programa katılmayanların uygulama sonrasındaki Mesleki Olgunluk Ölçeğinden aldıkları puanların Mann Whitney U-testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. Buna göre 6 haftalık bir deneysel çalışma sonucunda, kariyer karar verme programına katılan öğrenciler ile katılmayan öğrencilerin mesleki olgunlukları arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur, $U=140$, $p<.01$. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, kariyer karar verme programına katılan öğrencilerin, katılmayan öğrencilere göre mesleki olgunluklarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, kariyer karar verme programının, 8.sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluklarını arttırmada etkili olduğunu göstermektedir.

4.7. Deney Grubunun Deney Öncesi ve Sonrası 8. Sınıflar İçin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Aşağıdaki tabloda deney grubunun 8. Sınıflar İçin KKVGO deney öncesi ve sonrasında aldıkları puanların Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 11. Deney Öncesi ve Sonrası Kariyer Karar Verme Güçlüğü Testi Puanlarının Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

Sontest-Öntest	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	20	12,40	248		
Pozitif Sıra	2	2,50	5	.94*	,00
Eşit	0	-	-		

*Negatif sıralar temeline dayalı

8. sınıf öğrencilerinin deney öncesi ve sonrası 8. Sınıflar İçin KKVGO puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir. Analiz sonuçları, kariyer karar verme programına katılan öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri testinden aldıkları deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir, $z=3,94$, $p<.01$. Fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamı dikkate alındığında, gözlenen bu farkın negatif sıralar, yani son-test lehinde olduğunu görülmektedir. Çünkü kariyer karar verme güçlüğü testinden alınan puan arttıkça öğrencinin çektiği güçlük artmaktadır. Bu sonuçlara göre düzenlenen kariyer karar verme programının 8. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini düşürmede bir etkisinin olduğu ortaya çıkmaktadır.

4.8. Deney Grubunun Deney Öncesi ve Sonrası Mesleki Olgunluk Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Aşağıdaki tabloda deney grubunun Mesleki Olgunluk Ölçeği deney öncesi ve sonrasında aldıkları puanların Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 12. Deney Öncesi ve Sonrası Mesleki Olgunluk Testi Puanlarının Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

Sontest-Öntest	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	4	11,88	47,50		
Pozitif Sıra	17	10,79	183,50	2,36*	,01
Eşit	1	-	-		

*Negatif sıralar temeline dayalı

8. sınıf öğrencilerinin deney öncesi ve sonrası mesleki olgunluk puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. Analiz sonuçları, kariyer karar verme programına katılan öğrencilerin mesleki olgunluk testinden aldıkları deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir, $z=2,36$, $p<.05$. Fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamı dikkate alındığında, gözlenen bu farkın negatif sıralar, yani ön-test lehinde olduğunu görülmektedir. Çünkü mesleki olgunluk testinden alınan puan arttıkça öğrencinin olgunluğu artmaktadır. Bu sonuçlara göre düzenlenen kariyer karar verme programının 8. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluklarını arttırmada önemli bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Ortaokul 8. sınıf öğrencilerine yönelik geliştirilen kariyer karar verme programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk düzeylerine etkisinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmanın sonuçlarına göre, araştırma kapsamında geliştirilen ve uygulanan grup rehberliği programı, katılımcıların kariyer karar verme güçlüğü ve mesleki olgunluk düzeylerinde etkili olduğu görülmüştür.

Araştırma sonuçları incelendiğinde kariyer karar verme programına katılmış olan öğrencilerin, deneysel işlem sonrasındaki kariyer karar verme güçlüğü ölçek puanlarının, bu programlara katılmamış olan öğrencilerin puanlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bulguya ek olarak, programa katılan öğrencilerin, programa katılmadan önce aldıkları kariyer karar verme güçlüğü puanlarının deneysel işlem sonrasında anlamlı bir biçimde düştüğü gözlemlenmektedir. Bu bulgular dikkate alındığında uygulanmış olan programın 8. sınıf öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüğüne düşürmede etkili olduğu söylenebilir.

Reese ve Miller (2010)'ın da belirttiği üzere kariyer çalışmalarının her geçen gün öneminin arttığı günümüzde kariyer çalışmaları ile ilgili müdahale programlarına büyük bir ihtiyaç vardır. Bu durumun yanı sıra, araştırmalar incelendiğinde özellikle kariyer karar verme güçlüğü ile ilgili çalışmalar yoğun olarak batı örneklemleri ile oluşturulmuştur (Lam, 2016). Bu durumda başka bölgelerde yapılan araştırmaların gerekli karşılaştırmaların sağlanabilmesi açısından önem kazandığını göstermektedir.

Kariyer karar verme güçlüğüne düşürmede etkili olan birçok yurtiçi ve yurtdışı program, araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Bu programların farklı yaş grupları üzerindeki etkisi kanıtlanmıştır. Doğan ve Bacanlı (2012) tarafından lise birinci sınıf öğrencilerine uygulanan Kariyer Karar Verme Programı sonucunda öğrencilerin karar verme güçlüklerinin düştüğü gözlemlenmiştir. Ayrıca yine ülkemizde yapılan bir başka deneysel araştırmada dokuz ve onuncu sınıf öğrencilerine uygulanan karar verme stratejileri eğitimi sonucunda, bu eğitimi alan öğrencilerin almayanlara göre güçlüklerinin düştüğü gözlemlenmiştir (Kılıç, 2016).

Bu araştırmalara ek olarak yurtdışında yapılan birçok deneysel çalışma da bulguları destekler niteliktedir. Savickas (1990), Lam ve Santos (2017), Mitchell ve Krumboltz (1987) tarafından yapılan araştırmalarda hazırlanmış olan programların kariyer karar verme glğn düşürmede etkili olduğunu görülmektedir.

Başarılı olan programların yanı sıra kariyer karar verme glğn düşürmede etkisiz olan programlar da mevcuttur. Bunlardan birisi Gati, Ryzhik, ve Vertsberger (2013) tarafından hazırlanan programdır. Kariyer karar verme glğn düşürmek için hazırlanan bu program yoğunlaştırılmış bir biçimde beş günde uygulanmıştır. Uygulanan bu programın etkili olmaması kariyer karar verme glğnn düşürülmesinde daha uzun süreli programların etkili olabileceğini göstermiştir.

Hartman, Fuqua ve Hartman (1983) tarafından kariyer süreçlerinde kararsızlık yaşayan öğrencilerin zaman içerisinde bu durumun üstesinden gelemediklerinde mutsuz olduklarını ve okul terki yaşadıklarını belirtmiştir. Morgan ve Ness (2003) de kariyer karar verme süreçlerinde zorluk yaşayan öğrencilerin öz yeterliliklerinin dştğn belirtmiştir. Bu durumlar göz önüne alındığında yapılan deneysel çalışmaların öğrencilerin tüm süreçleri açısından önem arz ettiğini göstermektedir. Öğrencilerin karar verme süreçlerinin uygulamalar yoluyla güçlendirilmesi bu sebeplerden dolayı önemlidir.

Araştırma bulgularından bir diğeri ise kariyer karar verme glğ toplam puanının yanı sıra, tüm alt boyutlarında çıkan etki ile ilgilidir. Kariyer karar verme programına katılmış olan öğrencilerin puanlarının uygulama sonucunda, programa katılamayan öğrencilere göre kariyer karar verme alt boyutlarından hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutlarının tamamında daha düşük puanlar aldığı gözlemlenmiştir. Yani hazırlanmış olan program, kariyer karar verme glğnn tüm alt boyutlarında etkilidir. Yapılan alışmalar incelendiğinde alt boyutlar ile ilgili farklı araştırmalara ait bulgular göze çarpmaktadır. Carr (2004), Sampson vd. (2004) tarafından yapılan araştırmalarda hazırlık eksikliği alt boyutu; Gordon ve Meyer (2002), Johnson (2000) ve Julien, (1999) bilgi eksiliği al boyutu; Trusty (1998) ve Reese ve Miller (2006) ise tutarsız bilgi alt boyutu ile ilgili araştırma sonuçları, araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde kariyer karar verme programına katılmış olan öğrencilerin deneysel işlem öncesinde ve sonrasında aldıkları puanların karşılaştırılmasında kontrol grubundaki artışın deney grubunda görülmediği gözlemlenmektedir. Programının içeriğinin kariyer karar verme glğ temelli olmasının ve mesleki olgunluk üzerindeki etkinin dolaylı olarak incelenmesinin bu sonucu oluştırmada etkili olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin kariyer karar verme süreçlerini etkileyen faktörlerden biri olan mesleki olgunluk, birçok açıdan kariyer süreçlerini etkilemektedir. Ültanır (2011)'ın da belirttiği üzere mesleki olgunluk ile mantıklı-sistematiik karar verme stratejileri arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur. Bu durumun yanı sıra mesleki olgunluk düzeyinin içten denetimli olmakla pozitif yönde ilişkisi (Çakar, 1997; Sayın, 2001) göz önüne alındığında, mesleki olgunları yükselen öğrencilerin süreç içinde daha doğru kararlara yöneleceği ve dış etkilere bağımsız hale geleceği söylenebilir. Ayrıca Çakır (2004) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin mesleki olgunlukları düştükçe, yaşadıkları kariyer kararsızlığının arttığı görülmektedir. Bu anlamda kariyer karar verme güçlükleri ile meslekli olgunluğun birlikte ele alınarak programın yürütülmesinin alanyazın ile uyum içinde olduğu düşünülmektedir.

Öğrencilerin yaşadıkları kaygılar kariyer süreçlerini olumsuz anlamda etkilemektedir. Kaygı durumuna bakıldığında, bu durumun mesleki olgunluk düzeyi ile ters yönde bir ilişkisinin olduğunu belirten Sekmenli (2000), öğrencilerin mesleki olgunluklarını ve karar verme becerilerini artırıcı rehberlik uygulamalarına ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Rehberlik ihtiyacının önemini gösteren bir başka araştırmada ise Çoban (2005) tarafından yapılmış ve okulda psikolojik yardım alan öğrencilerin mesleki olgunluklarının, almayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer karar verme süreçlerindeki yeri ve rehberlik faaliyetleri açısından önemi göz önünde olan mesleki olgunluk ile ilgili araştırma bulgularına benzer birçok çalışma mevcuttur. Yapılan bu araştırmalar farklı yaş gruplarında ve düzeylerinde mesleki olgunluğun arttırılabileceğini göstermektedir. Bacanlı (1995) tarafından uygulanan 10 haftalık program sonucunda deney ve kontrol grupları karşılaştırılmış ve deneysel işlemin, lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyini arttırmada etkili olduğu gözlemlenmiştir. Lise birinci sınıf öğrencilerinde yapılan bir başka araştırmada ise Uskaner (1999), uygulanan program sonucunda mesleki olgunluk düzeylerinin arttığını raporlamıştır. Benzer biçimde Bal (1998) ve Evren (1999) de uygulanmış olan deneysel işlemin, öğrencilerde mesleki olgunluk düzeylerini arttırmaya yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Uygulanmış olan deneysel programlara ek olarak Usluer (1996) tarafından geliştirilen “Meslek İnceleme Yaşantısı” modelinin, mesleki olgunluğu geliştirmede etkili olduğu görülmektedir.

Başarılı bir şekilde etkili olan programların yanı sıra istatistiksel olarak mesleki olgunluğu güçlendirmede etkisiz olduğu raporlanmış araştırmalar da mevcuttur. Bunlardan birisi olan Albayrak ve Çiftçi (2006) tarafından hazırlanmış olan program sonucunda, öğrencilerin mesleki olgunluklarını arttırmada programın yetersiz kaldığı gözlemlenmiştir. Ancak bu

durumda dahi elde edilen nitel bulgular neticesinde mesleki olgunluk düzeyinin öğrencilerinde artış gösterdiği araştırmacılar tarafından ifade edilmiştir.

Yapılan bir başka araştırma ise mesleki olgunluğu arttırmada grup rehberliği faaliyetlerinin önemini göstermektedir. Smith ve Evans (1973) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda mesleki olgunluğun arttırılmasında bireysel rehberliğe kıyasla grup rehberlik etkinliklerinin daha etkili olduğu belirtilmiştir. Bu yönüyle birçok açıdan pratik özellikler taşıyan grup rehberliği etkinliklerinin mesleki olgunluğu arttırmada daha etkili olması önemli bir husustur. Araştırmaların tamamı incelendiğinde bulguları destekler nitelikte birçok çalışmanın olduğu görülmektedir.



ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Araştırma sonuçlarına ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

1. Kariyer karar verme güçlükleri ön-test puanları deney ve kontrol grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
2. Mesleki olgunluk ön-test puanları deney ve kontrol grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
3. Kariyer karar verme güçlükleri son-test puanlarına göre deney grubunun kariyer karar verme güçlüğü puanı, kontrol grubu puanından anlamlı bir biçimde daha düşüktür.
4. Kariyer karar verme güçlükleri son-test puanlarına göre deney grubunun hazırlık eksikliği alt boyutu puanı, kontrol grubu puanından anlamlı bir biçimde daha düşüktür.
5. Kariyer karar verme güçlükleri son-test puanlarına göre deney grubunun bilgi eksikliği alt boyutu puanı, kontrol grubu puanından anlamlı bir biçimde daha düşüktür.
6. Kariyer karar verme güçlükleri son-test puanlarına göre deney grubunun tutarsız bilgi alt boyutu puanı, kontrol grubu puanından anlamlı bir biçimde daha düşüktür.
7. Mesleki olgunluk son-test puanlarına göre deney grubunun mesleki olgunluk puanı, kontrol grubu puanından anlamlı bir biçimde daha yüksektir.
8. Deney öncesi ve sonrası kariyer karar verme güçlüğü testi puanlarına göre deney sonrasında kariyer karar verme güçlüğü puanı anlamlı bir biçimde düşmüştür.

6.2. Öneriler

Bu bölümde çalışma sonucunda elde edilen bulgular ışığında sunulan önerilere yer verilmiştir.

1. Bu çalışmada grup rehberliği programı Kariyer Karar Verme Modeli (Gati ve Asher, 2001) temel alınarak geliştirilmiştir. Sonraki araştırmalarda diğer kariyer karar verme kuram ve modellerinden yararlanılarak programlar hazırlanarak etkililikleri değerlendirilebilir.

2. Kariyer karar verme güçlüklerini azaltmak için, bu alanyazında yer alan her bir güçlüğe ayrı ayrı yer verilen grup rehberliği programları geliştirilerek uygulanabilir. Ayrıca

program altı oturum olarak yapılandırılmıştır, oturum sayısı artırılarak kariyer karar verme taksonomisinin tüm alt alanlarına yönelik planlanabilir.

3. Mevcut çalışmada geliştirilen program, bilgisayar ortamına aktararak teknolojik uygulamalar gerçekleştirilebilir.

4. Bu araştırmada uygulama 8. Sınıf öğrencilerine yapılmıştır. Başka çalışmalarda bu program 5, 6,7. Sınıf öğrencilerine uygulanarak etkililiği değerlendirilebilir.

5. Mevcut çalışmada izleme çalışması gerçekleştirilememiştir. Hangi alanlardaki uygulamaların uzun dönemli yararı olduğunun gözlenebilmesi için izleme çalışması gerçekleştirilebilir.

6. Bu çalışma deney-kontrol gruplu gerçekleştirilmiştir. Sonraki çalışmalarda placebo gruplu uygulamalar gerçekleştirilebilir.



KAYNAKÇA

- Akbulut, N. (2010). *12. Sınıfta okuyan kız ve erkek öğrencilerin mesleki olgunluk ve umutsuzlukları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Albayrak G. ve Çiftçi, H. (2006). Lise öğrencileriyle yapılan örnek bir meslekî grup rehberliği çalışması, *I.Ulusal psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları kongresi*, Mersin Üniversitesi.
- Altuntaş, S., Atlı, A., ve Kış A. (2016). Öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin cinsiyetlerine göre meta analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (31), 88-106.
- Aydın, İ. P. (2014). *Yönetmelik mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Azar, A., Presley, A. İ., and Balkaya, Ö. (2006). Effect of multiple intelligence theory based instruction on students' achievement, attitude, retention, and process skills. *Hacettepe University Journal of Education*, 30, 45-54.
- Bacanlı, F. (1995). *Mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi*.Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bacanlı, F. (2008). Career decision-making difficulties of Turkish adolescent. *Paper presented at counselling international perspective: Global Demands and Local Needs*, Bahçeşehir University, İstanbul, Turkey, April 25-27.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F., Eşici, H., ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Bacanlı, F., ve Hamamcı, Z. (2015). Lise öğrencileri için kariyer karar verme güçlükleri ölçeği'nin faktör yapısının ve güvenilirliğinin yeniden incelenmesi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 13(2).
- Bal, P. N. (1998). *Ergenlik döneminde mesleki karar verme olgunluğunun incelenmesi ve mesleki karar verme eğitim programının etkisinin araştırılması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Baloğlu, M., ve Tan, H. (2006). *Psikolojik danışma ve rehberlik: Teori ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Bektaş, D, Kocabaş, E.Ö ve Denizli, S.(2007). *Psikolojik danışma: Temel öğeler*.(2. Baskı.). Ankara: Pegem A. Akademi.
- Betz, N. E. (1992). Career assessment: A review of critical issues. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology*, (pp. 453-484). New York, NY: John Wiley.
- Blustein, D. L. (1987). Integrating career counseling and psychotherapy: A comprehensive treatment strategy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 24(4), 794.
- Blustein, D. L., and Phillips, S. D. (1990). Relation between ego identity statuses and decision-making styles. *Journal of Counseling Psychology*, 37(2), 160.
- Bozgeyikli, H. (2005). *Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi*. Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brooks, DK, Goldberg, A. and Fish, LS, and Halstead, RW (1990). Counselor and client perceptions of the working alliance. *Journal of Mental Health Counseling*, 12, 208-221.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem
- Campbell, R. E., and Cellini, J. V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of Vocational Behavior*, 19(2), 175-190.
- Carney, C. and Wells, C. (1995) *Discover the career within you*. New York:Brook/Cole Publishing Company.
- Carr, D. (2004). “My daughter has a career; ı just raised babies”: the psychological consequences of women's intergenerational social comparisons. *Social Psychology Quarterly*, 67(2), 132-154.
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliott, T. R., Marmarosh, C., and Caldwell, S. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision-making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 66-82.

- Creed, P. A., and Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 47-63.
- Çakar, M. (1997). *Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk ile denetim odağı düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çakır, M. A. (2003). Bir kariyer grup rehberliği programının lise öğrencilerinin meslek kararsızlık düzeylerine etkisi. *Doktora tezi*, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü) <http://tez2.yok.gov.tr/adresinden edinilmiştir>.
- Çakır, M. A. (2004). Mesleki karar envanterinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 1-14.
- Çoban, A. E. (2005). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin yordayıcı bazı değişkenlere göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 39-54.
- Çolakkadıoğlu, O. (2010). *Çatışma kuramına dayalı olarak geliştirilen karar verme beceri eğitimi grup uygulamalarının ergenlerin karar verme stillerine etkisi*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler, Adana.
- Çolakkadıoğlu, O., ve Güçray, S. S. (2007). Ergenlerde karar verme ölçeği'ni türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (26).
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in iç-dış kontrol odağı ölçeği (ridkoö)'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 10-16.
- Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Doğan, H., ve Bacanlı, F. (2012). The effect of a career decision-making group guidance program on career decision-making difficulties. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies, Special Issue*, 1, 912-916.
- Dülger, Ö. (2009). *Ergenlerde algılanan sosyal destek ile karar verme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın.
- Evren, M. (1999). *Mesleki grup rehberliğinin cinsiyetleri farklı ilköğretim okulu sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluklarına, mesleki benlik algılarına ve mesleki tercihlerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Evren, M. (1999). *Mesleki grup rehberliğinin cinsiyetleri farklı ilköğretim okulu sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluklarına, mesleki benlik algılarına ve mesleki tercihlerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fisher, T. A., and Griggs, M. B. (1995). Factors that influence the career development of African-american and latino youth. *Journal of Vocational Education Research*, 20(2), 57-74.
- Flouri, E., and Buchanan, A. (2002). Life satisfaction in teenage boys: The moderating role of father involvement and bullying. *Aggressive Behavior*, 28(2), 126-133.
- Fouad, N., Cotter, E. W., and Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 338-347.
- Fuqua, D. R., and Hartman, B. W. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *The Personnel and Guidance Journal*, 62(1), 27-29.
- Gati, I., and Tal, S. (2008). *Decision-making models and career guidance*. In *International handbook of career guidance* (pp. 157-185). Springer, Dordrecht.
- Gati, I., and Asher, I. (2001). *The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice*. *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow*, (6), 54.
- Gati, I., and Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79(3), 331-340.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., and Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20.
- Gati, I., Krausz, M., and Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal Of Counseling Psychology*, 43(4), 510.

- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., and Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 99-113.
- Gati, I., Ryzhik, T., and Vertsberger, D. (2013). Preparing young veterans for civilian life: The effects of a workshop on career decision-making difficulties and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 373-385.
- Germejis, V., and De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factos from decision theory. *Journal of Vocational Behaviour*, 62, 11-25
- Gordan, L., and Meyer, J. C. (2002). Career indecision amongst prospective students. *South African Journal of Psychology*, 32(4), 41-47.
- Gülbahçe, A. (2007). *Mesleki olgunluk düzeyleri farklı olan öğrencilerin sosyal karşılaştırma ve benlik imgelerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon-ve örgütsel davranış terimleri sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hall, S., and Du Gay, P. (Eds.). (1996). *Questions of Cultural Identity*: SAGE Publications. Sage.
- Hamamcı, Z., ve oban, A. E. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 31-42.
- Hergenc, G., Onat, A., Albayrak, S., Karabulut, A., Turkmen, S., Sari, I., and Can, G. (2006). Associations of Tsh levels with blood lipids, metabolic syndrome, coronary risk factors, coronary heart disease in Turkish adult. *The Febs Journal*, 273, 55.
- Herr, E. L., and Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the life span. glenview*. Illinois: Scott and Foresman.
- Hijazi, Y., Tatar, M., and Gati, I. (2004). Career decision-making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. *Professional School Counseling*, 64-72.
- Johnson, L. S. (2000). The relevance of school to career: A study in student awareness. *Journal of Career Development*, 26(4), 263-276.
- Jordan, R. J. (1974). George Farquhar's Military Career. *The Huntington Library Quarterly*, 251-264.

- Julien, H. E. (1999). Barriers to adolescents' information seeking for career decision making. *Journal of the American Society for Information Science*, 50, 3848.
- Kılıç A.(2016) *Özel Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Karar Verme Stratejilerini Geliştirme Amaçlı Hazırlanan Bir Grup Rehberliği Programının Etkililiğinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- King, S. (1989). Sex differences in a causal model of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 68(2), 208-215.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., and Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 312-331.
- Kuzgun, Y. (1982). *Mesleki rehberliğin bireylerin yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri tanımalarına etkisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Kuzgun, Y. (1992). Karar stratejileri ölçeği: Geliştirilmesi ve standardizasyonu. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği. s, 161-170.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2011). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y., ve Bacanlı, F. (2005). *PDR'de kullanılan ölçekler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Küçükkaragöz, H., ve Yeşilyaprak, B. (2006). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. Editör Binnur Yeşilyaprak. Ankara: Pegem.
- Lam, M. (2016). *Effects of a career course on students' career decision-making selfefficacy, indecision and difficulties*. Doctoral dissertation, University of Nottingham Malaysia Campus.
- Lam, M., and Santos, A. (2017). The impact of a college career intervention program on career decision-making self-efficacy, career indecision and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*. 1-20.
- Lee, K. H. (2001). A cross-cultural study of the career maturity of Korean and United States high school students. *Journal of Career Development*, 28(1), 43-57.
- Legum, H. L., and Hoare, C. H. (2004). Impact of a career intervention on at-risk middle school students' career maturity levels, academic achievement, and self-esteem. *Professional School Counseling*, 148-155.

- Leong, F. T., and Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 315-329.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 319-322.
- Mau, W. C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 353-364.
- Mitchell, L. K., and Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. *Handbook of counseling psychology*, 238-280.
- Mitchell, L. K., and Krumboltz, J. D. (1987). The Effects of Cognitive Restructuring and Decision-Making Training on Career Indecision. *Journal of Counseling & Development*, 66(4), 171-174.
- Morgan, T., and Ness, D. (2003). Career decision-making difficulties of first-year students. *The Canadian Journal of Career Development*, 2(1), 33-39.
- Morsünbül, Ü. (2005). *Ergenlikte kimlik statülerinin bağlanma stilleri, cinsiyet ve eğitim düzeyi açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Niles, S. G., and Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career Development Interventions in the 21st Century*: Pearson Education.
- Orhan, A. A., ve Ültanır, E. (2011). Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile karar verme stratejileri. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ufuk University Institute Of Social Sciences*, 43.
- Orhan, A. A., ve Ültanır, E. (2011). Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile karar verme stratejileri. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 43.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., and Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 233-243.
- Öztemel, K. (2013). An Investigation of Career Indecision Level of High School Students: Relationships with Personal Indecisiveness and Anxiety. *Online Journal of Counseling & Education*, 2(3).

- Park, I. J. (2015). The role of affect spin in the relationships between proactive personality, career indecision, and career maturity. *Frontiers in psychology*, 6, 1754.
- Patton, W., and Creed, P. A. (2002). The relationship between career maturity and work commitment in a sample of Australian high school students. *Journal of Career Development*, 29(2), 69-85.
- Patton, W., and McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Patton, W., Creed, P. A., and Muller, J. (2002). Career maturity and well-being as determinants of occupational status of recent school leavers: A brief report of an Australian study. *Journal of Adolescent Research*, 17(4), 425-435.
- Pitz, G. F., and Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 320-346
- Polvan, Ö. (2000). *Çocuk ve Ergen Psikiyatrisi*. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Temel ve Klinik Bilimler Ders Kitapları. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Reese, R. J., and Miller, C. D. (2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 252-266.
- Reese, R. J., and Miller, C. D. (2010). Using outcome to improve a career development course: Closing the scientist-practitioner gap. *Journal of Career Assessment*, 18(2), 207-219.
- Saka, N., Gati, I., and Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., and Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *The Career Development Quarterly*, 41(1), 67-74.
- Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., and Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Savickas, M. L. (1990). The use of career choice measures in counseling practice. *Testing in Counseling Practice*, 373-417.

- Savickas, M. L. (1994). Measuring career development: current status and future directions. *Career Development Quarterly*, 43:54-62.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L., and Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Sayın, S. (2001). Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ve denetim odaklarının incelenmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3-4.
- Schvaneveldt, J. D., and Adams, G. R. (1983). Adolescents and the decision-making process. *Theory Into Practice*, 22(2), 98-104.
- Sekmenli, T. (2000). *Lise 1. Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Sürekli Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Bilim uzmanlığı tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Seligman, L. (1980). *Assessment in developmental career counseling*. Sulzburger and Graham Publishing.
- Sharf, R.S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Toronto: Thomson Wadsworth
- Siyez, D. M. (2012). *Ergenlerde problem davranışlar: okul temelli önleme çalışmaları ile ilgili uygulama örnekleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Siyez, D. M. (2012). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.) içinde. *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*, 171-217.
- Smith, A. (1998). Development and initial validation of the assessment of attributions for career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 224-245.
- Smith, R. D., and Evans, J. R. (1973). Comparison of experimental group guidance and individual counseling as facilitators of vocational development. *Journal of Counseling Psychology*, 20(3), 202.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. *Career development: Self-concept theory*, 1-16.

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown and L. Brooks, *The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N., and Jordaan, J. P. (1963). *Career Development; Self-Concept Theory*.
- Super, D. E., Thompson, A. S., and Lindeman, R. H. (1988). *Adult career concerns inventory: manual for research and exploratory use in counseling*. Consulting Psychologists Press.
- Sürücü, M. (2005). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şekerli, B.(2016) *Ortaokul 8. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer gelişimleri ve benlik saygıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Telman, C. (2002): *Başarıya giden yolda meslek seçimi*, İstanbul: Epsilon.
- Tien, H. L. S. (2005). The validation of the career decision-making difficulties scale in a Chinese culture. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 114-127.
- Tinsley, H. E. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 209–211
- Trusty, J. (1998). Family influences on educational expectations of late adolescents. *The Journal Of Educational Research*, 91(5), 260-271.
- Türkiye’deki Ergen Öğrenciler İçin Gelişimsel ve Kapsamlı Bir Online İdeal Kariyer Karar Verme Sistemi Geliştirme ve Etkililiğini Değerlendirme, 2013. 110K418 No’lu Tübitak Sobag Projesi (Proje Yürütücüsü: Prof. Dr. Feride BACANLI).
- Uskaner, A. (1999). *Mesleki grup rehberliğinin lise birinci sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Usluer, E. (1996). *Meslek inceleme yaşıntısının mesleki olgunluğa etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Usluer, E.,Kuzgun, Y., ve Bacanlı, F. (2005). *Meslek inceleme kılavuzu*. Ankara: Nobel.

- Vertsberger, D., and Gati, I. (2016). Career decision-making difficulties and help-seeking among Israeli young adults. *Journal of Career Development*, 43(2), 145-159.
- Vertsberger, D., and Gati, I. (2016). Career decision-making difficulties and help-seeking among Israeli young adults. *Journal of Career Development*, 43(2), 145-159.
- Yeşilyaprak, B. (2003). *Eğitimde rehberlik hizmetleri gelişimsel yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.,
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2007). *Eğitim psikolojisi: Gelişim-öğrenme-öğretim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Zeleny, M. 1982, *Multiple criteria decision making*. New York: McGraw-Hill.
- Zeren, Ş. G. (1999). *Yabancı dil ağırlıklı lise, özel lise ve anadolu lisesi son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zhou, D., and Santos, A. (2007). Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 35(2), 219-235.
- Zunker, V. G., and Osborn, D. S. (2002). *Using assessment results for career development* (6th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole-Thompson Learning.

YEDİNCİ BÖLÜM

EKLER

EK - 1

KARİYER KARAR VERME PROGRAMI

I. OTURUM

Amaçlar:

Grup üyeleri birbirini tanır.

Programın amaçlarını bilir.

Programa katılmaya istekli olur.

Süre: 90 dakika

Materyaller: Kağıt-kalem

Süreç:

- Ritimle dolaşma oyunu oynanır.
- Tanışma oyunu olarak, herkes çembere geçer, adının ilk ve son harfini söyler, diğerleri tahmin etmeye çalışır. Herkesin adını söylemesiyle tanışma tamamlanır.
- Katılımcılara birer a4 kağıt verilir, kağıdı istedikleri biçimde çizerek üçe ayırmaları söylenir. Üç bölmeye isimlerini, yaşamak istedikleri şehri ve bir hayallerini çizerek aktarmaları istenir. Gönüllülerin paylaşımları sağlanır.
- Programın adı söylenerek programın içeriğinde ne olduğunu düşündükleri sorulur.
- Programın amaçları ve içeriği aktarılır.
- Oturum grup üyeleri tarafından özetlenir.

II. OTURUM

Amaçlar:

Kendi ilgi ve yetenekleri ile ilgili araştırma yapmaya istekli olur.

Bireysel özelliklerinin farkına varır.

Bireysel özellikler, ilgi ve yeteneklerin mesleki gelişimle ilişkili olduğunu bilir.

Süre: 90 dakika

Materyaller: Kağıt, kalem

Süreç:

- Birer boş kağıt verilerek mesleki gelişim ve karar verme ile ilgili nelere ihtiyaçları var yazmaları istenir.
- Swot analizi sayfası öğrencilere dağıtılarak kendileri ile ilgili hiç düşünmedikleri kadar ayrıntılı düşünerek doldurmaları istenir. Yanıtlar paylaşılır. Olanaklar, fırsatlar, güçlü yönler vurgulanır.
- Katılımcılardan diğer bireylerle benzer ve farklı yönlerini düşünmeleri istenir. Benzer özellikte olan bireyler birbirlerini bulur. Bu özelliklerin yaşamda nerelerde ve nasıl karşılırlarına çıktığı sorulur. Farklılıkların yaşamı kolaylaştıran ve zorlaştıran yönleri üzerine konuşulur.
- Lider bir kağıdı buruşturarak top olarak kullanır. Oturumla ilgili en çarpıcı bulduğu konuyu söyleyerek topu başka bir katılımcıya atar. Bu şekilde tüm katılımcılar geribildirim verirler.
- Sonraki oturuma kadar her üyenin en az üç meslekle ilgili araştırma yapması istenerek oturum sonlandırılır.

III. OTURUM

Amaçlar:

Alan seçimi hakkında bilgi edinir.

Hangi alandan hangi mesleği seçebileceğini bilir.

Meslekler hakkında bilgi edinir.

Mesleklerin çalışma koşullarını öğrenir.

Hangi mesleğin hangi ilgi ve yetenekle ilgili olduğunu fark eder.

Süre: 90 dakika

Materyaller: Kağıt, kalem, doktor önlüğü, mühendis bareti, avukat cüppesi, öğretmen önlüğü, polis kıyafeti, asker kıyafeti, meslek etiketleri

Süreç:

- Bir önceki oturumun özeti yapılır.
- Bir önceki oturumla ilgili üyelerin düşünceleri sorularak geri bildirim alınır.
- Lisedeki alanlar ve alan seçimi hakkında bilgi verilir.
- Hangi alandan hangi meslekleri seçebilecekleri hakkında konuşulur.
- Öğrencilere meslek isimlerinin olduğu torbadan kura çektilir.
- Öğrenciler seçtikleri mesleklerin kıyafetlerini giyerler.
- Öğrencilere sırayla ne hissettikleri sorulur.
- Öğrencilere mesleklerin çalışma koşulları, zorlukları ve incelikleri ile ilgili ne bildikleri sorulur.
- Öğrencilerin konuşulan mesleklerle ilgili söz etmedikleri bilgiler paylaşılır.
- Öğrencilere kurayla seçtikleri mesleklerin kendileri için avantajları ve dezavantajlarının neler olduğu sorulur. Diğer üyelerin seçtiği mesleklerden kendi özelliklerine uygun olan meslekler sorulur.
- Geri bildirimler alınır.
- Katılımcılar tarafından özetleme yapılarak oturum sonlandırılır.

IV. OTURUM

Amaçlar:

İlgi, yetenek ve değer hakkında bilgi sahibi olur.

İlgi, yetenek ve değer arasındaki ilişkiyi fark eder, farklılıkları anlar.

Kendi ilgi ve yeteneklerinin farkına varır.

Hangi mesleğin hangi ilgi ve yetenekle ilgili olduğunu bilir.

Süre: 90 dakika

Materyaller : Keman, futbol topu, judo kıyafeti, mikrofon, kağıt, kalem.

Süreç:

- Gönüllü üyeler tarafından bir önceki oturumun özeti yapılır.
- Bir önceki oturumla ilgili nelerin kendilerini etkilediği sorulur ve paylaşımlar dinlenir.
- Öğrencilere “neleri yapmaktan hoşlanırsınız?” diyerek ilgilerinin neler olduğu üzerinde konuşulur.
- Öğrencilere “neleri iyi yapabilirsiniz?” diyerek yeteneklerinin neler olduğu üzerinde konuşulur.
- Bu oturumda grupta konuklar olacağı söylenir.
- Grup dışından gelen bir öğrenci keman çalar diğeri gitar çalar. Okul futbol takım kaptanı futbol topuyla gösteri yapar. Judo da il derecesi olan öğrenci gösteri yapar. Yetenekli bir öğrenci şarkı söyler.
- İlgi yetenek ve değer ne olduğu sorulur, ilgi yetenek ve değerleri kağıtlara yazarak listelemeleri istenir.
- Yazılı kağıtlarla grup içerisine ilgi yetenek ve değer köşeleri oluşturulur.
- Öğrencilere hangi meslek için hangi yetenek gereklidir diye sorulur.
- Öğrencilere ne yaparken ve nerede mutlu olduklarını düşünüyorlarsa o köşelere gitmeleri istenir.
- İlgi yetenek ve değerle ilgili bilgi verilir.
- Geri bildirim alınarak oturum sonlandırılır.

V. OTURUM

Amaçlar:

Amaç belirlemenin önemini fark eder.

Amaç belirlemenin aşamalarını bilir.

Amaçlarının ulaşılabilir olup olmadığını tartışır.

Kendi başarısı için amaç belirlemenin önemini ifade eder.

Süre: 90 dakika

Materyaller: Kağıt, kalem

Süreç:

- Bir önceki oturumun özeti yapılır.
- Katılımcıların gözleri kapalı iken gevşeme egzersizleri yaptırılır.
- Öğrencilere: “Şimdi 35 yaşımıza yolculuk yapacağız, şuan herkes 35 yaşında” diyerek aşağıdaki yönergeler verilir.
- Öğrencilere (gözleri kapalı ve sessiz bir ortamda) :

“-ne iş yapıyorsun

-evli misin

-evlii sen eşin ne iş yapıyor

-nasıl bir evde oturuyorsun

-ev sana mı ait

-nerede yaşıyorsun

-araban var mı? Rengi modeli ne?

-çalışma ortamın nasıl?” gibi sorular sorulur.

Son olarak 35 yaşına gelmeden önce hangi aşamalardan geçerek bu duruma geldikleri sorulur.

- Öğrencilere gözlerini açarak 35 yaşında kendilerini nasıl gördülerse ve akıllarında kalanları önlerindeki kağıtlara çizmeleri istenir.
- Öğrencilerin paylaşımlarda bulunmaları sağlanır.
- Amaç belirlemenin önemi anlatılır.
- Kısa, orta ve uzun dönemli amaçlar örnekler üzerinden aktarılır.
- Amaç belirleme sürecini lise-alan ve meslek seçimi ile ilişkilendirmeleri ve kendileri için bu süreci düşünmeleri istenir.
- Öğrencilerin hayallerinin gerçekleşmesi için hangi adımları izlemeleri gerektiğini kağıtlara yazmaları istenir.
- Geri bildirim alınarak oturum sonlandırılır.



VI. OTURUM

Amaçlar:

Karar verme süreçlerini fark eder.

Karar verme aşamalarını fark eder.

Karar vermede etkili olan faktörleri söyler.

Doğru ve ulaşılabilir kararlar vermek için gereken aşamaları bilir.

Süre: 90 dakika

Materyaller: Karar verme basamakları kartları

Süreç:

- Bir önceki oturumun özeti yapılır.
- Öğrencilere karar verme ile ilgili ne düşündükleri, hayatlarında ne tür karar verdikleri sorulur.
- Mesleki olarak hangi aşamada ne tür karar verecekleri sorulur.
- Alan seçimi hakkında önceki oturumlardaki bilgiler hatırlatılır.
- Öğrencilere liseler ve yükseköğretim kurumları hakkında bilgi verilir.
- Hangi meslek için hangi aşamalardan geçecekleri anlatılır.
- Sınıfın farklı yerlerinde karar verme basamakları ile kartların saklı olduğu bunları bulmaları istenir.
- Buldukları kartları numaralarına göre sıralayarak tahtaya yapıştırmaları istenir. (problemin hissedilmesi, problemin tanımlanması, seçeneklerin oluşturulması, seçenekler hakkında bilgi toplanması, toplanan bilgilerin istekleri karşılama olasılıklarının değerlendirilmesi, uygun seçeneğin belirlenmesi, planın uygulamaya konması, sonucun değerlendirilmesi.)
- Karar verme basamakları tek tek incelenir.
- Karar verme süreçleri anlatılarak doğru karar vermenin önemi üzerinde durulur.
- Her üyenin iki sözcük ile oturumu özetlemesi istenir.
- Programın tümü ile ilgili ifade etmek istedikleri konular paylaşılır.
- Gönüllü üyeler tarafından program özetlenir ve programla ilgili düşünceleri paylaşılır.

KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ ÖLÇEĞİ

Uyarlayanlar: Prof. Dr. Feride Bacanlı ve Prof.Dr. Zeynep Hamamcı

Bu ölçek lise türü seçme sürecinizle ilgili karar verme güçlüklerinizi belirlemeyi hedeflemektedir. Lütfen, aşağıdaki her bir ifadeyi dikkatlice okuyup size en uygun olan seçeneğe X işareti koyarak cevaplayınız.

Aşağıdaki her bir ifade “bana hiç uygun değil” den “bana çok uygun” olana doğru derecelendirilmiştir. Her bir ifade için sizi hangi seçenek daha iyi tanımlıyorsa o seçeneğe “X” işareti koyunuz.	Bana hiç uygun değil	Bana pek uygun değil	Bana biraz uygun	Bana uygun	Bana çok uygun
2. Lise seçimi insan hayatındaki en önemli şey değildir, bu yüzden lise seçimi beni çok rahatsız etmiyor.	1	2	3	4	5
5. Genellikle kararlarımı verirken bu konuda uzman ya da güvendiğim kişilerin onaylamalarına veya desteklemelerine ihtiyaç duyarım.	1	2	3	4	5
8. Bana uygun tek bir lise olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
11.Lise seçim kararı verirken hangi yolları izleyeceğimi bilmediğim için bir lise kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5
14.Henüz hangi liselerin ilgimi çektiklerini bilmediğim için bir lise kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5
22. Var olan liseler ve okulların özellikleri hakkındaki güncel ve doğru bilgileri nasıl edinebileceğimi bilmediğim için bir lise kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5
24. Yeteneklerim ve kişilik özelliklerim hakkında çelişkili bilgilere sahip olduğum için bir lise kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5
28. İlgi duyduğum lisenin gerektirdiği belli özelliklere katlanamayacağımdan bir lise kararı vermek bana zor geliyor	1	2	3	4	5
30. Becerilerim ve yeteneklerim ilgilendiğim lisenin gerektirdiği özelliklerle uyuşmadığı için bir lise kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5

MESLEKİ OLGUNLUK ÖLÇEĞİ

Prof. Dr. Yıldız KUZGUN

Dr. Feride BACANLI

1. Hangi mesleğin bana uygun olduğunu büyüklerimin daha iyi bilecekleri düşüncesindeyim.
3. İstedğim mesleği seçemeyeceksem "bu konuyu düşünmenin ne gereği var" diyorum.
4. İnsan hangi mesleği seçmesi gerektiği konusunda ailesinin tavsiyelerini dikkate alırsa hata yapmaz.
6. Girmek istediğim meslekler hakkında bilinmesi gereken her şeyi biliyorum.
9. Hangi mesleğe gireceğime ailemin karar vermesi iyi olacak. Böylece sonuçta bir hata olursa ben sorumlu olmam.
11. Üniversitede program tercihim belirlenmeden önce, hangi alanlarda ne derece güçlü, hangi alanlarda ne derece zayıf olduğumu değerlendireceğim.
16. İstedğim bir mesleğe giremeyeceksem meslek seçimi üzerinde düşünmenin ne yararı var diye düşünüyorum.
34. Yeni bir meslek adı duyduğumda hemen o mesleği incelemek için harekete geçerim.
35. Benden önce liseyi bitirip yüksek öğretime devam eden arkadaşlarıma, bölümleri hakkında sorular sorarım.
32. Meslek tercihlerimi belirlemeden önce, sadece ilgi duyduğum meslekleri değil, mümkün olduğu kadar başka birçok mesleği de incelemeye çalışıyorum.
33. Meslek seçerken pek çok kişiden bilgi ve görüş almaya niyetlendim, ama sonuçta kargaşaya ve kararsızlığa düşünce bu işi oluruna bıraktım.
36. Birçok mesleğe heves ediyorum ve ilgi duyuyorum, ama hepsinin bir kusuru var. Bir türlü birine karar veremiyorum.

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ETİK KURUL KARARI

Tarih: 05.04.2018

No: 2018/15

Çalışmanın Türü:	Yüksek Lisans Tezi
Konu:	Anket Uygulama
Başlık:	Kariyer Karar Verme Programının 8. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme ve Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi
Yürütücü / Danışman:	Dr. Öğr. Üye. Cemre ERTEN TATLI
Yazar:	Ümit GÖK
Karar:	Olumlu



Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK
Eğitim Fak./Etik Kurul Başkanı


Prof. Dr. Şaban KAYIHAN
Hukuk Fak. / Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY
Eğitim Fak. / Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Osman Tolga ARICAK
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi


Doç. Dr. Mazlum ÇELİK
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi


Doç. Dr. Şaziye Senem BAŞGÜL
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi


Yrd. Doç. Dr. Ahmet KESER
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi



T.C
ŞAHİNBEY KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 20332654-600-E.11142501
Konu :Ümit GÖK' ün Araştırma İzni

07.06.2018

VALİ M.LÜTFULLAH BİLGİN ORTAOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 06.06.2018 tarih ve 11063688 sayılı yazısı

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Ümit GÖK' ün “ Kariyer Karar Verme Programının 8. Sınıf öğrencilerinin Kariyer Karar verme ve Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi ” konulu anket çalışması uygulamasının uygun görüldüğü ilgi yazı ile bildirilmiş olup, ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Zeki ÇAKMAK
Müdür a.
Şube Müdürü

EK :
Yazı ve ekleri (7 Sayfa)

Kolejtepe Mah. Yeşil Camii Sok. Şahinbey İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ŞAHİNBEY
Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat Şb.Müd.Zeki ÇAKMAK: Şef-Ali SARIGÜL-Mem. M.KÖSEOĞLU
Telefon: (0342) 230 31 92 Faks: (0 342) 230 88 02 e-mail: <http://sahinbey.meb.gov.tr>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2f1d-efbf-3210-b335-87b0 kodu ile teyit edilebilir.